

Membre de l'université Paris Lumières

Cécile Jarleton

Apprendre et se ressourcer dans ses loisirs pour mieux réguler ses émotions au travail

Thèse présentée et soutenue publiquement le 08/12/2022
en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de la Professeure Liliane Rioux (Université Paris Nanterre)

Jury :

Rapporteur :	Fabrizio Scrima	Professeur Université de Rouen
Rapporteur :	René Mokoukolo	Maître de conférences HDR Université de Tours
Membre du jury :	Eric Pezet	Professeur Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Catherine Esnard	Maître de conférences HDR Université de Poitiers
Membre du jury :	Eva Moffat	Maître de conférences Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Liliane Rioux	Professeure Université Paris Nanterre

Ce travail de thèse a pu voir le jour grâce au financement de l'association Le Lab RH dans le cadre d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche.

REMERCIEMENTS

Ce travail de thèse est un projet professionnel autant qu'une aventure personnelle. Et je n'aurais jamais pu l'accomplir sans le soutien de plusieurs merveilleux êtres humains. Je me sens chanceuse d'avoir été si bien entourée et je prends ces quelques lignes pour exprimer toute ma reconnaissance à ces personnes.

*De notre première rencontre au point final dans ce travail de recherche, j'ai appris à vos côtés bien plus que des connaissances et des compétences en recherche. **Liliane**, merci pour votre disponibilité, votre bienveillance et le respect profond de mon fonctionnement professionnel et personnel. Votre encadrement est une source d'inspiration que j'emporte au-delà de ma thèse quant à la manière de vivre et de travailler ensemble. Pour tout ça et bien plus, je vous remercie Liliane. C'est un honneur dont je chéris l'empreinte, que d'avoir été votre doctorante.*

*Je tiens également à présenter mes remerciements aux **membres du jury** qui ont accepté d'évaluer et de discuter de ce travail de recherche.*

*C'est à présent à l'association du **Lab RH** que s'adressent mes remerciements. C'est grâce à votre engagement en faveur de la recherche que j'ai pu effectuer ce travail dans de bonnes conditions matérielles. Je vous remercie de m'avoir fait confiance et de m'avoir accueillie dans votre équipe. J'ai apprécié d'être intégrée à votre équipe mais aussi encouragée dans mon travail, parfois éloigné de vos préoccupations quotidiennes. Je retiendrai en particulier la confiance et l'autonomie dont j'ai bénéficié. J'ai une pensée particulière pour **Jean Pralong**. Merci de m'avoir accompagnée et d'avoir répondu présent à chacune de mes sollicitations. Tes conseils et ton regard tant sur le monde de la recherche que sur la vie professionnelle ont été précieux pour moi et m'éclairent encore aujourd'hui. Je n'oublie pas toutes les personnes rencontrées au cours de ces cinq années de vie professionnelle, qui se sont intéressées et qui ont soutenu mon travail, allant même jusqu'à relayer mon questionnaire. Merci à vous aussi.*

*Dans mon arène¹, lorsque j'étais découragée, perdue, ou manquante de compétences, j'ai pu compter sur d'autres doctorant.e.s et fraîchement docteur.e.s. Avec vous, j'ai pu partager mes inquiétude,s des plus philosophiques aux plus concrètes, et j'ai toujours trouvé de l'empathie, du soutien et parfois même des tutoriels en statistiques. J'ai aussi pu me réjouir avec vous de toutes ces petites victoires, dont vous savez ce qu'elles représentent. Merci **Dorian, Ana, Laurène, Alexis et Violette**, du fond de mon cœur de docteur.e.*

On ne la choisit pas et elle nous façonne pourtant tellement : la famille. Et c'est donc à la chance que je dois d'avoir des parents et un frère si singuliers et merveilleux. Vous m'avez élevée avec le souci de trouver et de faire ce que j'aimais, en accord avec mes valeurs. J'ai grandi avec la croyance que je pouvais apprendre et surmonter des peurs lorsque mes désirs

¹ Référence au discours de Théodore Roosevelt : l'homme dans l'arène.

me semblaient hors de portée. Et j'ai eu besoin de tout ça pour accomplir cette thèse. Merci **papa** et merci **maman**. Je vous dois aussi le goût du travail bien fait et de la curiosité ainsi que des corrections attentives de ce manuscrit.

« Si t'y vas, j'y vais » et tu as été là, certainement le plus proche depuis le début, d'un soutien indéfectible, d'une présence constante et valorisante. Merci **Paul**, mon adelphe d'avoir suivi avec intérêt mes élucubrations théoriques et méthodologiques, de m'avoir écoutée, recueillie et parfois même donné des outils pour mener à bien ce travail. Merci « d'y être allé » avec moi. **Mamie**, je te remercie aussi pour nos après-midis rami qui ont été des bulles de respiration et de simplicité au milieu de mes semaines.

La cerise sur le gâteau de ma vie de thésarde a été de tomber amoureuse. Tu m'as trouvée au milieu de ce travail et tu t'es embarqué dans ma vie et dans ma thèse avec enthousiasme. Merci **Nova**, d'avoir fait le vent dans mon dos, d'avoir toujours cherché à comprendre où j'étais pour m'aider à faire ce qui était juste et bon pour moi, de m'avoir poussée à prendre soin de moi. Tu as rendu ce travail plus doux et plus joyeux.

Parmi les personnes, fidèles, qui m'ont soutenues durant ce travail, il y a aussi de nombreux. ses ami.e.s aux contributions variées mais toutes précieuses et pour lesquelles j'ai une immense reconnaissance aujourd'hui. Merci **David, Estelle, Matthieu, Pierre-Emmanuel, Raphaëlle, Sara** et bien d'autres qui ont été là à un moment ou à un autre.

Si j'ai pu apprécier ce voyage intérieur qu'a été cette thèse, c'est aussi grâce au travail effectué en amont avec d'excellent.e.s thérapeutes. Merci **Emmanuelle et Jean-Philippe**.

Selon l'expression 'des nains sur les épaules des géants', je me suis appuyée sur les travaux d'autres chercheurs avant moi pour mener ce travail de thèse. J'ai conscience de m'être aussi hissée sur les épaules de Hypathie, de Margaret Mead, de Françoise Héritier, d'Hedy Lamarr, d'Emma Chenu, d'Elena Cornaro Piscopia, de Juliette Favez-Boutonnier, de Fatoumata Kebe de tant d'autres femmes invisibilisées et qui ont surmonté des obstacles, me permettant de faire de la recherche à mon tour. Elles m'inspirent et les hommes qui les ont soutenues, valorisées et visibilisées m'inspirent aussi.

Pour s'appuyer sur les précieuses recherches publiées, encore faut-il y avoir accès. Cet accès est parfois rendu difficile. En tant que citoyenne et que chercheuse, ma reconnaissance va à Aaron Swartz, à Alexandra Elbakyan et à tou.te.s les défenseur.euse.s du libre accès aux publications scientifiques, au risque de leur liberté et de leur vie parfois. Sans eux.elles, je n'aurais pas eu accès à l'ensemble des connaissances dont j'avais besoin pour fournir un travail de qualité.

RESUME

Le temps et l'énergie des êtres humains se distribuent dans différents domaines de vie parmi lesquels le travail, la famille mais aussi la vie sociale ou encore les loisirs. L'articulation entre ces différents domaines de vie, principalement étudiée sous l'angle de ses inconvénients, compte aussi de nombreux bienfaits. Le présent travail de recherche porte sur les bénéfices que la pratique de loisirs représente pour les activités professionnelles, à travers l'étude du phénomène de facilitation inter-domaines. En particulier, nous nous intéressons à la capacité à réguler ses émotions au travail comme bénéfice généré par la pratique de loisirs. La capacité de régulation émotionnelle est essentielle au bon fonctionnement psychique, physique et relationnel. Cela se traduit dans le domaine professionnel par des effets positifs sur le bien-être et la satisfaction au travail notamment.

L'objectif principal de cette thèse était de déceler les caractéristiques propres aux loisirs qui sont associées d'une part, à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et d'autre part, à la capacité à réguler ses émotions au travail.

Une étude quantitative menée auprès de 635 participant.e.s a permis de mettre en lumière le rôle de l'implication dans les loisirs sur la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et les rôles du type d'interactions sociales, du type de loisirs, la fréquence et l'ancienneté de pratique dans la capacité de régulation émotionnelle au travail. Ces résultats sont approfondis et mis en relief par rapport à la littérature existante sur le sujet et afin de proposer des mécanismes explicatifs des interactions entre le domaine des loisirs et la gestion des émotions au travail. Les implications de ces résultats ainsi que les perspectives de recherche future sont également développées dans ce travail doctoral.

Mots clés : régulation émotionnelle, facilitation inter-domaines, loisirs, compétence émotionnelle, ressourcement, domaine professionnel

ABSTRACT

Human beings invest time and energy in different areas of their life including their work, family, social life, and leisure activities. The relationship between these different life domains has mainly been studied from the point of view of its disadvantages, yet it also presents many advantages. The present research focuses on the benefits of leisure activities on work activities, through the study of the phenomenon of facilitation. In particular, it concentrates on individuals' ability to regulate their emotions at work as a benefit generated by leisure activities. The ability to regulate emotions is essential for good psychological, physical and relational functioning which translates into positive effects on individuals' well-being and job satisfaction in their work life.

The main objective of this thesis was twofold: on the one hand, to identify the characteristics specific to leisure activities that are associated with facilitation of an individual's leisure domain towards their professional domain, and on the other, to determine those that are associated with the ability to regulate one's emotions at work.

A quantitative study conducted among 635 participants highlighted the facilitating role of individuals' leisure domain towards their professional domain. Results show that the type of social interactions, the type of leisure activities, the frequency, and the length of time of practice of leisure activities has an effect on individuals' emotional regulation capacity at work.

The analysis and comparison of these results to the existing literature on the subject point towards the existence of explanatory mechanisms behind interactions between an individual's leisure domain and their emotional management at work. The implications of these results as well as perspectives for future research are also discussed in this doctoral thesis.

Key words : emotion regulation, facilitation, leisure, emotional skill, recovery, work

SOMMAIRE

INTRODUCTION	12
PREMIERE PARTIE : LES EMOTIONS ET LEUR REGULATION	14
A. LES EMOTIONS	14
1. DEFINITION DE L'EMOTION	15
2. LE CARACTERE UNIVERSEL DES EMOTIONS.....	18
B. LA REGULATION EMOTIONNELLE	20
1. HISTORIQUE DE LA RECHERCHE SUR LA REGULATION EMOTIONNELLE.....	20
2. DEFINITION DE LA REGULATION EMOTIONNELLE	21
3. DIFFERENCIER LA REGULATION EMOTIONNELLE D'AUTRES CONCEPTS	23
4. LA REGULATION EMOTIONNELLE, UNE COMPETENCE EMOTIONNELLE	25
C. LES STRATEGIES DE REGULATION EMOTIONNELLE	26
1. LA CLASSIFICATION DES STRATEGIES DE REGULATION EMOTIONNELLE	27
2. LA SELECTION DE LA SITUATION	28
3. LA MODIFICATION DE LA SITUATION.....	30
4. LE DEPLOIEMENT OU LA REORIENTATION DE L'ATTENTION	30
5. LE CHANGEMENT COGNITIF	31
6. LA MODULATION DE LA REPONSE	32
DEUXIEME PARTIE : LA REGULATION EMOTIONNELLE A L'AGE ADULTE	35
A. LES ANTECEDENTS ET LES CONSEQUENCES DE LA REGULATION EMOTIONNELLE	35
1. LES ANTECEDENTS DE LA REGULATION EMOTIONNELLE.....	35
2. LES EFFETS DE LA REGULATION EMOTIONNELLE ET DES DIFFERENTES STRATEGIES	38
3. LE CARACTERE FONCTIONNEL DES STRATEGIES DE REGULATION EMOTIONNELLE	46
B. LE DEVELOPPEMENT DE LA REGULATION EMOTIONNELLE A L'AGE ADULTE	47
1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	48
2. LES ACTIVITES DE LOISIRS	49
C. LA REGULATION EMOTIONNELLE DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL	52
1. LA DIMENSION INTRA-INDIVIDUEL DES EMOTIONS AU TRAVAIL	52
2. LA REGULATION EMOTIONNELLE DANS LES RELATIONS INTERPERSONNELLES	54
TROISIEME PARTIE : LA FACILITATION DU DOMAINE DES LOISIRS VERS LE DOMAINE PROFESSIONNEL	61
A. DEFINITION DE LA FACILITATION	62
B. DES INTERACTIONS POSITIVES PLUTOT QUE NEGATIVES : LA FACILITATION INTER-DOMAINES	63
1. TRAVAUX PRECURSEURS DU CONCEPT DE FACILITATION	63
2. PLUSIEURS CONCEPTS POUR DESIGNER LES ECHANGES POSITIFS ENTRE LES DIFFERENTS DOMAINES DE VIE.....	67
C. LA FACILITATION, UN CONCEPT ANCRE DANS L'APPROCHE SYSTEMIQUE	68
3. DEFINITION DU SYSTEME	68
4. L'APPROCHE SYSTEMIQUE APPLIQUEE AUX ACTIVITES : LE SYSTEME DES ACTIVITES	69

D. LES DOMAINES DES LOISIRS ET DU TRAVAIL ET LEURS INTERACTIONS	71
1. D'UNE APPROCHE DUALE A UNE APPROCHE MULTIPLE DES DOMAINES DE VIE	72
2. DEFINITION DES DOMAINES PROFESSIONNEL ET DE LOISIRS	73
3. LES INTERACTIONS ENTRE DOMAINE PROFESSIONNEL ET DE LOISIRS	76
QUATRIEME PARTIE : ETUDE.....	81
A. OBJECTIFS DE RECHERCHE ET HYPOTHESES	81
B. METHODE.....	85
1. PARTICIPANT.E.S.....	85
2. MATERIEL.....	86
3. PROCEDURE	90
C. RESULTATS	91
1. ANALYSES PRELIMINAIRES : ANALYSES FACTORIELLES ET CONSISTANCE INTERNE DES ECHELLES	93
2. ANALYSES DESCRIPTIVES.....	96
3. ANALYSES PRINCIPALES : REPONSES AUX HYPOTHESES	103
CINQUIEME PARTIE : DISCUSSION	111
A. CONTRIBUTIONS.....	111
1. DE LA PRATIQUE DES LOISIRS A LA REGULATION EMOTIONNELLE AU TRAVAIL.....	112
2. DE LA PRATIQUE DES LOISIRS A LA FACILITATION INTER-DOMAINES.....	119
3. DE LA FACILITATION INTER-DOMAINES A LA REGULATION EMOTIONNELLE AU TRAVAIL	121
4. LE ROLE DE LA FACILITATION DANS LA RELATION ENTRE LA PRATIQUE DES LOISIRS ET LA REGULATION EMOTIONNELLE AU TRAVAIL	123
B. LIMITES	126
C. IMPLICATIONS	127
D. PERSPECTIVES DE RECHERCHES FUTURES	128
BIBLIOGRAPHIE	131
ANNEXE A. QUESTIONNAIRE.....	216
ANNEXE B. INDICES DE NORMALITE DES ECHELLES DE MESURE	222

TABLEAUX

Tableau 1 <i>Distribution des répondant.e.s en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle</i>	86
Tableau 2 <i>Récapitulatif des variables et mesures correspondantes</i>	92
Tableau 3 <i>Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle d'Implication dans les Loisirs</i>	93
Tableau 4 <i>Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle de Facilitation du domaine des loisirs au domaine professionnel</i>	94
Tableau 5 <i>Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle de Difficultés de Régulation des Emotions au Travail</i>	95
Tableau 6 <i>Statistiques descriptives des items mesurant la durée, la fréquence et l'ancienneté de pratique du loisir</i>	96
Tableau 7 <i>Fréquence des loisirs selon leur caractère propice au développement de la capacité à réguler ses émotions</i>	97
Tableau 8 <i>Fréquence des différents types de loisirs selon la classification de Tinsley & Eldredge (1995)</i>	97
Tableau 9 <i>Fréquence des loisirs selon leur caractère physique ou sportif</i>	98
Tableau 10 <i>Statistiques descriptives de la variable Interactions sociales</i>	98
Tableau 11 <i>Statistiques descriptives de la variable Thérapie</i>	98
Tableau 12 <i>Statistiques descriptives de la variable Covid</i>	99
Tableau 13 <i>Moyennes et écart-types à l'Echelle d'Implication dans les Loisirs</i>	99
Tableau 14 <i>Moyennes et écart-types à l'Echelle d'Exigence Emotionnelle</i>	100
Tableau 15 <i>Moyennes et écart-types à l'Echelle de Facilitation entre le Travail et les Loisirs</i>	100
Tableau 16 <i>Moyennes et écart-types à l'Echelle de Difficultés de Régulation des Emotions au Travail</i>	101
Tableau 17 <i>Indices de normalité de l'échelle d'implication dans les loisirs</i>	222
Tableau 18 <i>Indices de normalité de l'échelle exigence émotionnelle du loisir</i>	223
Tableau 19 <i>Indices de normalité de l'échelle de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel</i>	223
Tableau 20 <i>Indices de normalité de l'échelle de difficulté de régulation émotionnelle au travail</i>	225

FIGURES

Figure 1 <i>Le modèle modal de l'émotion</i>	18
Figure 2 <i>Les cinq familles de stratégies de régulation émotionnelle</i>	28
Figure 3 <i>Le modèle processuel de James Gross</i>	28

La raison et la passion

« Votre âme est souvent un champ de bataille au sein duquel votre raison et votre jugement luttent contre votre passion et votre instinct.

Puissé-je être l'émissaire de paix de votre âme, et transformer la discorde et la rivalité de ce qui vous constitue en unité et mélodie.

Mais comment le pourrais-je, à moins que vous-même ne soyez l'émissaire de paix, plus encore, l'ami intime de ce qui vous fonde ?

Votre raison et votre passion sont le gouvernail et les voiles de votre âme qui navigue de port en port.

Si votre gouvernail ou vos voiles se brisent, vous ne pouvez qu'être ballottés et aller à la dérive, ou rester ancrés au milieu de la mer.

Car la raison, régissant seule, est une force qui brise tout élan ; et la passion, livrée à elle-même, est une flamme qui se consume jusqu'à sa propre extinction.

Aussi, laissez votre âme exalter votre raison jusqu'aux hauteurs de la passion, de sorte qu'elle puisse chanter ;

Et laissez-la diriger votre passion avec raison, afin que la passion puisse vivre au travers de son incessante résurrection, et tel le phœnix renaître de ses propres cendres.

Je voudrais que vous considériez votre jugement et votre instinct ainsi que vous le feriez dans votre maison de deux hôtes bien aimés.

Vous ne voudriez certainement pas honorer un hôte plus que l'autre ; car celui qui porte plus d'attention à l'un perd l'amour et la confiance de tous les deux.

Lorsque parmi les collines, vous êtes assis à l'ombre fraîche des peupliers blancs, partageant la paix et la sérénité des champs et des prairies qui s'étendent au loin - alors laissez votre cœur dire en silence, "Dieu se repose en la raison".

Et quand la tempête arrive, et qu'un vent fort secoue la forêt, et que le tonnerre et l'éclair proclament la majesté des cieux - alors laissez votre cœur dire avec respect, "Dieu agit dans la passion".

Et puisque vous êtes un souffle dans la sphère de Dieu, et une feuille dans la forêt de Dieu, vous devez reposer en la raison, et agir avec passion. »

Ğubrān

L'écriture inclusive est employée dans la présente thèse et ce afin de visibiliser tou.te.s les auteur.e.s et personnes cité.e.s et à chacun.e de se reconnaître. En effet, de nombreuses études montrent que l'utilisation du masculin générique est associée à une représentation de personnes hommes et non de personnes non genrées (Brauer, 2008; Gygax et al., 2008, 2021; Sarrasin et al., 2012).

INTRODUCTION

Nos émotions et leur gestion sont au cœur de plusieurs problématiques actuelles dans le monde du travail. Nous pouvons regrouper ces problématiques en deux thèmes que sont la valorisation des compétences émotionnelles, d'une part, et la prévention des risques psychosociaux et du burn out en particulier, d'autre part.

Le syndrome d'épuisement professionnel, aussi appelé burn out (Neveu, 1995), est une pathologie physique et psychologique générée par le travail. Elle fait suite notamment à l'expérience trop intense et de manière fréquente du stress. Cette émotion, liée aux demandes professionnelles et aux conditions de travail, est d'ailleurs la première sur laquelle les individus souhaitent pouvoir agir tant dans leurs vies professionnelles que personnelles. Ainsi, les interventions, sous forme de formation aussi bien que de coaching ou d'ateliers, sont parmi les plus demandées dans le domaine du bien-être au travail. Les conséquences du stress et de ses formes les plus sévères atteignent tout autant les individus que les entreprises et la société toute entière. Depuis les années 2010, cette problématique entre dans la prévention des risques psychosociaux et fait l'objet d'obligations légales pour les organisations afin de prévenir ces risques et d'offrir un cadre de travail satisfaisant au regard de la santé mentale des travailleur.euse.s. Dans la continuité des politiques de prévention des risques psychosociaux, se sont aussi développées des actions en faveur de la qualité de vie au travail : séances de yoga, coaching, ateliers de team building, ainsi que salles de sieste ou de détente, ont fleuri dans les entreprises pour œuvrer au bien-être des travailleur.euse.s.

La gestion des émotions intéresse aussi les individus et les organisations car elle est identifiée comme un facteur de performance dans le travail. Autrefois peu considérées, les émotions sont aujourd'hui non seulement prises en compte mais surtout exploitées au service de la performance. Considérée ainsi comme une compétence, la capacité à réguler ses émotions est associée à d'autres compétences sous le terme de soft skills. A ce titre, elle est recherchée et valorisée sur le marché de l'emploi. La sélection et le développement de la compétence à

réguler ses émotions représente aujourd'hui un enjeu majeur tant pour les individus qu'au niveau des organisations et de l'ensemble de notre société.

La sphère du travail est donc empreinte de la nécessité de gérer ses émotions tant pour y être employable et performant que pour résister aux sources de stress et entretenir sa santé mentale.

Caractérisés par leur distinction par rapport au travail, les loisirs quant à eux, sont des activités où les émotions contribuent au plaisir et à l'épanouissement des individus comme une fin en soi. Parce qu'elles sont choisies, ces activités répondent souvent mieux aux besoins physiologiques et psychiques des individus que leurs activités professionnelles. Les contextes et les types d'activités de loisirs sont diversifiés, ce qui va de pair avec des occasions d'apprendre tant sur soi que sur autrui. Les loisirs semblent offrir un terrain propice au développement des capacités en rapport avec les émotions et notamment de la régulation de celles-ci.

Notre recherche vise à fournir une contribution théorique et empirique à un champ de recherches jusqu'ici peu développé, celui des apports au travail, générés par les activités de loisirs, et en particulier les apports en matière de régulation émotionnelle.

Pour y répondre, cette thèse se compose de cinq parties. Les trois premières portent sur la construction de l'objet de recherche et les concepts théoriques mobilisés. Les deux dernières parties sont consacrées à une étude, sa méthode et à la discussion en passant par ses résultats.

PREMIERE PARTIE : LES EMOTIONS ET LEUR REGULATION

L'idée que les émotions peuvent être régulées invite à interroger les notions d'émotion et de rationalité mais aussi le degré de contrôle que nous pensons parfois avoir sur nos émotions. La conception actuelle du grand public sur la régulation émotionnelle, et notamment en tant que compétences émotionnelles, est le fruit d'évolutions et de découvertes scientifiques. Appréhender la régulation émotionnelle comme une compétence, c'est comprendre la part de maîtrise de l'être humain sur ses émotions, phénomènes impalpables, puissants et innés. Ces émotions qui ont inspiré de la méfiance autant que de la fascination, tantôt considérées comme des alliées, tantôt comme des ennemies de notre bon fonctionnement physique et physique.

Cette première partie vise à présenter ce que sont les émotions de manière à saisir en quoi consiste leur régulation. Pour ce faire, nous commencerons par apporter une définition des émotions et les modèles qui y sont relatifs. Puis nous définirons ce qu'est la régulation émotionnelle et nous finirons en détaillant les différentes stratégies par lesquelles se traduit la régulation émotionnelle.

A. Les émotions

« Sans les émotions, aucune portion de l'univers n'aurait davantage d'importance qu'une autre ; et le caractère entier de ses choses et de ses séries d'évènements serait sans signification, caractère, expression ou perspective. »² (James, 1902, p. 147)

La notion d'émotions n'a pas toujours existé telle que nous la connaissons aujourd'hui. Elle s'est constituée progressivement et est encore aujourd'hui l'objet de nombreux préjugés et stéréotypes. L'idée que les émotions reposent sur des mécanismes neurologiques communs

² Texte d'origine : « Without emotions, no one portion of the universe would then have importance beyond another; and the whole character of its things and serie of its events would be without significance, character, expression or perspective. »

à tous les êtres humains et sont aussi naturelles que d'autres phénomènes tels que la faim et la soif, ne va pas de soi. Dans cette partie, nous reviendrons sur l'état des connaissances scientifiques sur les émotions, et en particulier sur les modèles explicatifs des émotions et leur caractère universel.

1. Définition de l'émotion

a. Les premières conceptualisations de l'émotion

L'importance des émotions dans la vie humaine n'est pas une découverte récente. Cette idée a traversé non seulement les siècles mais aussi les disciplines. Ainsi, les émotions sont prises comme objet d'études en biologie (Vincent, 1999), en éthologie (Boissy et al., 2013), en anthropologie (Crapanzano, 1994; Le Breton, 2006), en psychiatrie (Jeammet & Brizard, 2017; Staub et al., 2002), en philosophie (Frère, 2009), en sociologie (Bernard, 2017; Cuin, 2001; Paperman, 2013), en économie (Bourgeois-Gironde, 2009; Petit, 2009, 2019), en linguistique (Baider & Cislaru, 2013; Novakova, 2019) ou encore en histoire (Boquet & Nagy, 2011; Nagy & Boquet, 2008; Vincent-Buffault, 1986). Dans le champ de la psychologie cependant, les émotions ont longtemps été considérées comme « *l'un des sujets les plus confus et difficile de tous* » (Plutchik, 1994, p. 1), ce qui leur a valu d'être négligées, voire bannies de ce champ d'études (Duffy, 1941), pendant quelques décennies. C'est à partir des années 1980 que les émotions comme phénomènes psychologiques suscitent un regain d'intérêt jusqu'à l'essor actuel de publications sur le sujet.

L'émotion est une notion complexe comme en témoigne la difficulté pour les chercheur.e.s à la définir. Kleinginna & Kleinginna (1981) ont recensé pas moins de 92 définitions sur la période de 1971 à 1981, reflétant chacune des aspects différents du processus émotionnel. En 1999, Gross souligne encore la difficulté pour les chercheur.e.s à définir ce qu'est une émotion notamment en termes de comportements et d'expériences (J. J. Gross, 1999). Au-delà des comportements et de l'expérience, les recherches offrent aujourd'hui une vision plus fine et établie de ce qui définit une émotion et son processus.

Des premières conceptualisations des émotions, on retiendra plusieurs caractéristiques sur lesquelles les chercheur.e.s s'accordent encore aujourd'hui (Ekman, 1992; Russell, 1991; Shaver et al., 1987) :

- Les émotions découlent de l'appréciation d'une situation donnée par un individu au regard de sa signification pour sa survie et son bien-être (Roseman & Smith, 2001; Scherer, 2001) ;
- Elles sont multidimensionnelles et impliquent le corps dans son ensemble (Mauss et al., 2005; Scherer, 2001) ;
- Les changements systémiques induits par les émotions ne sont pas inéluctables. Les manifestations d'une émotion peuvent effectivement interrompre une activité, nous contraignant à leur prêter attention. Pour autant, elles nous incitent le plus souvent à partager notre attention avec d'autres processus cognitifs en cours, liés ou non à la situation ayant déclenché l'émotion.

b. Le modèle des cinq composants de Scherer

Sur ces trois caractéristiques ont été édifiés d'autres apports et notamment une modélisation des processus émotionnels selon cinq composantes³. Chacun de ces composants ayant une fonction et un substrat organique qui lui correspond (Scherer, 2001, 2005). Dans ce modèle, l'émotion est définie comme « *un épisode de modifications des états de cinq sous-systèmes organiques, liés entre eux et synchronisés, en réponse à un stimulus externe ou interne jugé pertinent au regard des intérêts de l'organisme.* »⁴ (Scherer, 2001, p. 96)

Les cinq composants sont les suivants :

- **Composant cognitif** : ayant trait aux pensées suscitées par le stimulus et qui apprécie le caractère nocif ou au contraire utile de l'émotion en fonction des objectifs, besoins, préférences ou expériences passées ;
- **Composant neurophysiologique** : ayant trait aux manifestations physiologiques entraînées par les changements des systèmes endocrinien, nerveux autonome et nerveux central ;
- **Composant motivationnel** : ayant trait aux tendances spontanées de réactions et aux préparations comportementales ;

³ Terme d'origine : « *component process model* » (Scherer, 2001, p. 92)

⁴ « an episode of interrelated, synchronized changes in the states of all or most of the five organismic subsystems in response to the evaluation of an external or internal stimulus event as relevant to major concerns of the organism. »

- **Composant comportemental ou expressif** : ayant trait à tous les comportements gestuels, faciaux, vocaux ou encore concernant la posture qui accompagnent l'émotion ;
- **Composant subjectif** : ayant trait à l'expérience subjective et comprenant l'ensemble des processus mentaux qui apparaissent dans la foulée d'une émotion et qui façonnent la perception d'une situation et en déterminent le maintien et le traitement mnésique.

c. Le modèle modal de l'émotion

A cette conceptualisation consensuelle des états émotionnels s'est adjoint un autre modèle : le modèle dit modal de l'émotion (Feldman Barrett et al., 2006; J. J. Gross, 1998b; J. J. Gross & Thompson, 2014). Ce modèle illustre « *l'interface entre une personne et une situation qui éveille l'attention, a un sens particulier pour cette personne, et donne lieu à une réponse multidimensionnelle coordonnée mais flexible.* » (Gross & Thompson, 2014, p. 5).

Simplifié, ce modèle comprend les étapes suivantes (figure 1) :

- Une **situation psychologiquement saillante**, dont l'origine peut être externe (suite à un stimulus extérieur par exemple) ou interne à l'individu (issue de représentations mentales par exemple), éveille l'**attention** de l'individu.
- Quelle qu'en soit l'origine, la situation donnée est appréciée notamment en termes de familiarité, de teneur et de pertinence (Ellsworth & Scherer, 2003) et au regard des objectifs de l'individu et de l'incidence sur son bien-être (Moors et al., 2013). Différents postulats existent quant aux stades ou dimensions de **l'évaluation**⁵ mais la majorité des auteur.e.s s'accordent sur le fait que c'est de cette évaluation que découle une réponse émotionnelle. Autrement dit, la perception et l'interprétation de ces stimuli sont tout aussi importantes dans ce modèle que la situation en elle-même.
- La **réponse émotionnelle** correspond à un ensemble diversifié et coordonné (Levenson, 1999) de réponses tendancielle modulées par l'individu en fonction du contexte, favorisant ainsi le caractère adapté de la réaction effective. Les réponses tendancielle se réfèrent aux cinq composantes décrites par Scherer (2001) et peuvent être modulées tant en type qu'en intensité. C'est ainsi l'alliance entre des dispositions

⁵ Terme d'origine : « appraisal »

innées et une part pro-active de l'individu qui détermine la forme finale de la manifestation d'une émotion.

Les éléments de ce processus varient d'un individu à l'autre et à chaque étape : des stimuli déclencheurs aux réactions finales, en passant par les niveaux d'activation des différentes réponses tendancielles (Scherer, 2001). Ils varient aussi en fonction des contextes, notamment des aspects sociaux, des situations.

Figure 1

Le modèle modal de l'émotion



(J. J. Gross & Thompson, 2014)

Les émotions constituent des indicateurs nous permettant d'œuvrer pour notre survie et notre bien-être. En cela, elles ne sont pas, en elles-mêmes, bonnes ou mauvaises. Cependant, elles s'avèrent plus ou moins agréables à ressentir, ce qui leur doit d'être fréquemment qualifiées de « positives » ou « négatives ». Or, ces formulations ne sont pas justes au regard des éléments théoriques développés précédemment et nuisent à la bonne compréhension des phénomènes émotionnels en leur donnant un caractère intrinsèquement souhaitable ou non. Par conséquent, les termes « émotions dites « positives » ou « négatives » seront employés dans le présent travail de recherche pour rendre compte uniquement de la valence⁶ des émotions.

2. Le caractère universel des émotions

Les modèles présentés ci-dessus s'ajoutent à des travaux sur le caractère universel des émotions. Ensemble, ces découvertes scientifiques donnent des éléments de compréhension quant à l'articulation entre l'inné et l'acquis dans nos expériences émotionnelles.

Les émotions sont des éléments essentiels dans le développement humain tant à l'échelle individuelle que collective. Dans une ***perspective évolutionniste***, les émotions sont nécessaires au fonctionnement humain en cela qu'elles permettent et déterminent des

⁶ La valence désigne la qualité intrinsèquement plaisante ou déplaisante d'une émotion.

réactions rapides et adaptées dans des situations représentant un enjeu pour l'être humain, et ce, à l'échelle de l'espèce (James, 1894). Autrement dit, lorsqu'une réponse spécifique à un stimulus s'est avérée être un avantage pour la survie d'un individu, cet individu a eu plus de chances de survie et de reproduction que les autres. Et ces réflexes avantageux ont été davantage transmis aux descendant.e.s. Les émotions sont ainsi définies comme des mécanismes continus au regard de l'évolution et de la phylogénétique, constituant un avantage pour l'adaptation à l'environnement dans toutes ses éventualités. Afin de garantir une adaptation maximum de la réponse au contexte, un temps de latence et une certaine flexibilité dans l'association entre stimulus et réponse viennent parfaire cet avantage ancestral (Scherer, 2001). Les émotions, depuis ce qui les déclenche jusqu'aux réponses qu'elles génèrent chez chacun.e d'entre nous, sont donc en partie innées et universelles. La malléabilité des émotions dans leurs manifestations a été soulignée très tôt par William James (1884), qui nommait ce phénomène les réponses tendancielle⁷, intégrant dans ce terme le caractère contingent de prédispositions innées.

Selon Ekman (1992) le caractère universel des émotions ne semble pertinent que pour certaines émotions, dites primaires qui répondent aux critères suivants :

- elles se manifestent par une expression faciale identique chez tous les êtres humains ;
- elles sont présentes chez d'autres primates que l'être humain ;
- elles ont un modèle de réponses physiologiques spécifiques ;
- elles se déclenchent rapidement et spontanément,
- elles sont associées à des stimuli déclencheurs universels distincts ;
- elles font l'objet d'une évaluation spontanée ;
- elles ont une durée limitée et elles déclenchent des réactions émotionnelles ou des composantes de réponses convergentes.

Selon les auteur.e.s (Izard, 1977; Panksepp, 1989; Plutchik, 1980; Tomkins, 1980), le **nombre de ces émotions dites primaires** peut varier de 6 à 11. Nous retiendrons la théorie d'Ekman qui considère six émotions primaires : la joie, la peur, la tristesse, la colère, le dégoût et la surprise (Ekman, 1992). Deux approches coexistent pour décrire les différentes émotions :

⁷ Traduction du terme d'origine : « response tendencies »

l'une les considérant comme des **traits** ; l'autre comme des **dimensions**. La première approche pointe entre 5 et 20 émotions de base pouvant se décliner suivant leur intensité (Ekman, 1992; Plutchik, 1980) et la seconde approche présente deux continuums en fonction du niveau d'activation et de plaisir associé (Feldman Barrett & Russell, 1998).

Plusieurs **fonctions** sont attribuées aux émotions : 1. l'évaluation des objets et des événements ; 2. la régulation du système ; 3. la préparation et la direction de l'action ; 4. la communication de la réaction et l'intention comportementale ; 5. la supervision de l'état interne et de l'interaction entre l'organisme et l'environnement (Mikolajczak et al., 2014). Ces fonctions viennent corroborer les travaux quant au caractère universel des émotions en cela qu'elles argumentent en faveur l'utilité vitale des émotions dans la vie quotidienne des êtres humains.

En résumé, les émotions sont des processus complexes et multidimensionnels aux bases biologiques et innées mais aussi socialement construites et influencées par les individus. La manière dont les individus agissent sur des réponses tendancielle afin de produire des réponses émotionnelles effectives, nous intéresse en particulier, en cela qu'elle témoigne du phénomène de régulation émotionnelle.

B. La régulation émotionnelle

« Tout est fabriqué et tout est naturel chez l'homme, comme on voudra dire, en ce sens qu'il n'est pas un mot, pas une conduite qui ne doive quelque chose à l'être simplement biologique et qui en même temps ne se dérobe à la simplicité de la vie animale, ne détourne de leur sens les conduites vitales, par une sorte d'échappement et par un génie de l'équivoque qui pourrait servir à définir l'homme. » (Merleau-Ponty, 1945, p. 220-221)

Dans cette partie, nous définirons la régulation émotionnelle après avoir évoqué l'émergence de ce thème dans la littérature scientifique. Afin de saisir ce qu'est la régulation émotionnelle, nous reviendrons sur trois de ses aspects : les mécanismes neurologiques sous-jacents, la distinction d'autres concepts proches et enfin, sa place comme compétence émotionnelle parmi d'autres.

1. Historique de la recherche sur la régulation émotionnelle

La possibilité et la nécessité de contrôler ses émotions est l'objet de débats depuis des siècles, notamment chez les philosophes (J. J. Gross, 1998b). Les uns, à l'image de Sénèque, considérant les émotions comme des instances troublant et déviant le cheminement correct de la pensée, et appelant donc à en contrôler les effets ; les autres, comme Aristote ou Hume, leur prêtant une fonction plus positive et appelant moins à leur maîtrise (Damasio, 2003, 2006).

Dans le domaine académique, la régulation émotionnelle intéresse plusieurs disciplines. Ainsi, elle fait l'objet de recherches en anthropologie (Tarlow, 2012), en économie (A. Harris et al., 2013), en droit (Maroney, 2006), en médecine (Lemogne, 2015), en sciences politiques (Boucheron et al., 2015; Braud, 1996; Halperin et al., 2014), ainsi qu'en sociologie (Bernard, 2017; Lively & Weed, 2014) et en psychologie (Desseilles et al., 2012). Dans le champ de la psychologie, les recherches contemporaines sur la régulation émotionnelle s'enracinent dans les études des mécanismes de défense en psychanalyse (Freud, 1936), du stress et de sa gestion (Lazarus, 1966), de l'attachement (Bowlby, 1982) et des émotions (Frijda, 1986). Mais c'est en psychologie du développement que la régulation émotionnelle fut pour la première fois nommée et étudiée comme un phénomène en tant que tel (Campos et al., 1989; Gaensbauer, 1982), avant d'intéresser d'autres domaines de la psychologie (J. J. Gross, 1998b, p. 98; J. J. Gross & Levenson, 1993; Koole, 2009) jusqu'au foisonnement actuel de nombreuses publications sur le sujet. Aujourd'hui, la régulation émotionnelle est étudiée dans de nombreux champs de la psychologie, notamment en psychologie cognitive (E. M. Miller et al., 2014; Miu & Crişan, 2011) en psychologie du développement (Eisenberg, 2000; Thompson, 2014) ou encore en psychologie du travail (S. Côté, 2005; Grandey et al., 2013).

2. Définition de la régulation émotionnelle

L'environnement actuel des êtres humains est très différent des environnements successifs dans lesquels il a évolué et dans lesquels s'est forgé le processus émotionnel. Les déclencheurs initiant ce processus émotionnel sont aujourd'hui plus nombreux, fréquents et diversifiés au point que les dispositions innées et spontanées semblent parfois inadaptées au temps présent (J. J. Gross, 2018). C'est pourquoi, bien que les émotions soient un avantage hérité de nos ancêtres au service de notre survie individuelle et collective et reposant sur des mécanismes automatiques, le processus émotionnel tel que modélisé en psychologie peut, en partie, être influencé par l'individu. Cette flexibilité dans le processus émotionnel est garante de

l'adaptation de la réaction émotionnelle au contexte, dans sa dimension sociale notamment. En cela, la régulation émotionnelle est inhérente à l'ajustement de l'être humain à son environnement, elle incarne la fonction adaptative du processus émotionnel. La grande majorité des individus rapporte d'ailleurs infléchir le chemin de leurs émotions au moins une fois par jour et la plupart peut se remémorer un exemple récent d'usage de leur régulation émotionnelle (J. J. Gross et al., 2006).

La régulation émotionnelle renvoie à **la combinaison de processus cognitifs, comportementaux et physiologiques que les individus mettent en œuvre pour moduler un ou plusieurs aspects de leurs émotions, dont les expériences et expressions associées** (Christophe et al., 2009; J. J. Gross, 1998a; J. J. Gross & John, 2003).

Pour bien saisir ce phénomène, il convient d'accompagner cette définition des précisions suivantes :

- Ces processus peuvent être **plus ou moins conscients et contrôlés** (J. J. Gross, 1998b, 1999; Masters, 1991; Mauss et al., 2006; Mayer & Salovey, 1995; Shiffrin & Schneider, 1977). En effet, de l'initiative à la réalisation, nous ne sommes pas toujours conscients de l'intégralité du processus. A ce jour, les recherches ne permettent pas de discerner les phases du processus qui seraient conscientes et contrôlées de celles qui seraient inconscientes et sans effort. Par conséquent, le caractère plus ou moins conscient du processus est appréhendé par les chercheur.e.s comme un continuum allant de mécanismes inconscients à des mécanismes conscients, en fonction de la stratégie de régulation de l'émotion des manifestations ciblées (J. J. Gross & Thompson, 2014).
- Les émotions étant **multidimensionnelles et dynamiques**, la régulation émotionnelle se réfère aux actions ciblant autant les dimensions des émotions dans toute leur diversité (réponses comportementale, physiologique ou encore expérientielle) que l'étape du processus émotionnel (le temps de latence, l'émergence, l'intensité, la valence, la durée par exemple). Elle englobe donc aussi les aménagements entre les différentes dimensions des émotions. Par exemple, lorsque les manifestations comportementales sont atténuées, ce qui engendre l'augmentation de la part que représentent les manifestations physiologiques (J. J. Gross, 1998b).

- La régulation émotionnelle peut consister à atténuer, accentuer ou maintenir une émotion et concerne autant les émotions dites positives que les émotions dites négatives (J. J. Gross, 1999; J. J. Gross & Thompson, 2014; Parrott, 1993).
 - La régulation émotionnelle peut consister **à atténuer ou éteindre** une émotion lorsque 1) l'émotion fait suite à une interprétation faite trop rapidement ou si instinctive que l'on n'a pas eu le temps de la contrôler, comme le fait de prendre un bâton pour un serpent ; 2) les tendances à l'action (l'une des cinq dimensions du modèle de Scherer (2001)) ne sont pas adaptées, comme le fait de sauter sur son ordinateur lorsque celui-ci dysfonctionne ; 3) les réponses tendancielle sont en contradiction avec d'autres objectifs et aspirations d'importance équivalente, comme lorsque l'impulsion à sauter sur son ordinateur n'est pas compatible avec le fait de poursuivre son travail sur ce même ordinateur.
 - La régulation émotionnelle peut consister **à initier ou accentuer** une émotion lorsque 1) la réponse tendancielle est insuffisante au regard de nos objectifs et/ou pour avoir un comportement approprié, comme lorsqu'on se sent maussade et que l'on souhaite montrer son enthousiasme face à une bonne nouvelle ; et 2) nous souhaitons remplacer une émotion par une autre, par exemple lorsqu'on ressent de l'anxiété et que l'on tente de ressentir de la sérénité, voire de la gaieté (J. J. Gross, 1999). Les formes les plus fréquentes de régulation émotionnelle sont la diminution des émotions dites négatives et l'augmentation des émotions dites positives (J. J. Gross et al., 2006).
- L'étude de la régulation émotionnelle ne présage pas du **caractère adapté** ou non, sain ou non, bon ou non, d'une stratégie de régulation émotionnelle (Thompson & Calkins, 1996). Cela est considéré comme dépendant du contexte et des objectifs d'un individu donné à un moment donné (J. J. Gross & Thompson, 2014).
- On parle généralement de processus **intrinsèques** lorsqu'un individu tente d'altérer ses propres émotions et de processus **extrinsèques** lorsqu'il cherche à influencer celles d'autrui (J. J. Gross & Thompson, 2014). Des études donnent à penser que ces deux versants sont fortement liés (T. Leroy et al., 2014). Dans le cadre du présent travail de recherche, nous nous intéressons au versant intrinsèque de la régulation émotionnelle.

3. Différencier la régulation émotionnelle d'autres concepts

Dans la continuité des distinctions faites entre les émotions et d'autres concepts proches appartenant à la famille des affects, la régulation émotionnelle appelle, elle aussi, à des distinctions par rapport à d'autres concepts appartenant à la famille de la régulation des affects.

En effet, par ce terme générique sont désignées toutes les façons d'influencer nos affects et principalement le coping⁸, la régulation émotionnelle, la régulation de l'humeur et les mécanismes de défense (Westen, 1994).

- Le **coping** est défini comme « *un effort cognitif et comportemental pour faire face à des demandes internes et/ou externes qui sont identifiées comme épuisant ou excédant les ressources de l'individu.* »⁹ (Lazarus & Folkman, 1984, p. 141). Il est admis que la définition traditionnelle du coping et la conception contemporaine de la régulation émotionnelle se chevauchent. Cependant, ces concepts ne sont pas redondants en cela qu'ils ne se réfèrent pas aux mêmes périmètres de phénomènes psychiques. En effet, les études sur le coping se focalisent sur la diminution des émotions dites négatives, là où la régulation émotionnelle porte sur toutes les émotions, quelles que soient leurs valences (J. J. Gross, 1998b). Une autre distinction est que le coping porte sur une durée plus importante que celle de la régulation émotionnelle. De plus, le coping renvoie à l'étude d'actions et d'objectifs même lorsque ces derniers ne sont pas d'ordre émotionnel (Scheier et al., 1986). Enfin, la régulation émotionnelle ne considère pas comme unique cas de figure, l'usure ou l'outrepassement des ressources comme générateur de régulation mais aussi les cas de figure où les ressources sont peu ou pas sollicitées. Notons cependant que les chercheur.e.s sur le coping différencient deux stratégies de coping : l'une portant sur la résolution du problème ayant généré l'émotion ; l'autre portant sur la diminution de l'émotion associée.
- Les **mécanismes de défense** ont en commun avec le coping de concerner la régulation de certaines impulsions, notamment agressives ou sexuelles et d'être associés avec

⁸ Terme d'origine, peut être traduit par « l'adaptation »

⁹ « cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person. » (Lazarus & Folkman, 1984, p. 141)

des émotions dites négatives et en particulier avec l'anxiété. De plus, les mécanismes de défense sont généralement définis comme automatiques et inconscients (Westen & Blagov, 2014) et sont habituellement considérés comme stables chez un individu donné (Cramer, 2000).

- L'humeur se distingue de l'émotion en cela que sa durée est plus longue et qu'elle ne porte pas forcément sur un stimulus précis mais est davantage diffuse et générale (Parkinson, 1996). Les tendances de réponses comportementales liées à l'humeur, sont moins bien définies que pour les émotions. Ainsi, la ***régulation et la 'réparation' de l'humeur*** renvoient davantage à l'altération de l'expérience émotionnelle qu'au comportement émotionnel (Larsen, 2000).

4. La régulation émotionnelle, une compétence émotionnelle

La régulation émotionnelle s'inscrit dans le modèle des compétences émotionnelles, en cela qu'elle est l'une d'entre elles. Pour saisir ce que recouvre la régulation émotionnelle, nous commencerons par expliciter ce que sont les compétences émotionnelles puis nous la distinguerons d'autres concepts.

Les ***compétences émotionnelles*** ont connu différentes définitions au cours du siècle précédent. Proposée par Thorndike en 1920, la compétence émotionnelle renvoie à « *l'habileté à identifier ses propres états internes, motivations et comportements (ainsi que ceux des autres) et à interagir avec autrui de manière optimale sur la base de ces informations.* » (Thorndike, 1920, p.228 cité par Mayer & Salovey, 1993) . Près de 50 ans plus tard, Gardner, s'appuyant notamment sur les travaux de Thorndike, intègre l'intelligence personnelle à un modèle qu'il nomme modèle des intelligences multiples. L'intelligence personnelle comprend les intelligences intrapersonnelle et interpersonnelle. La première correspond à « *la connaissance introspective de soi : le sentiment d'être vivant, l'expérience de ses émotions, la capacité à les différencier puis à les nommer, à en tirer les ressources pour comprendre et orienter son comportement* » (Gardner, 1983, p. 239). La seconde, quant à elle, correspond à « *la capacité d'un individu à se comporter vis-à-vis des autres, à repérer et distinguer les individus les uns des autres en fonction de leurs humeurs, tempéraments, motivations et intentions. L'intelligence interpersonnelle permet de déceler les projets et désirs de l'autre, même s'ils sont dissimulés* » (Gardner, 1983, p. 38-39). Puis, dans les années 2000, l'intérêt grandissant pour les phénomènes émotionnels au sein de la communauté scientifique

amène Salovey et Mayer à proposer l'existence d'une intelligence émotionnelle et à véritablement l'étudier, avec notamment la création d'un premier outil d'évaluation : le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Salovey et al., 2003). L'intelligence émotionnelle est alors définie comme « *la capacité à raisonner au sujet des émotions, à générer les émotions adéquates pour faciliter la pensée, à comprendre les émotions et à gérer ses émotions de manière à promouvoir la croissance émotionnelle et intellectuelle* » (Mayer et al., 2004, p. 197). Le nombre de recherches portant sur l'intelligence émotionnelle n'a cessé de croître depuis les années 2000, rejoignant l'engouement du grand public, comme en témoigne le succès du livre *L'intelligence émotionnelle* de Goleman (1996) sur le sujet.

Il n'est pas de modèle consensuel mais plusieurs modèles variant par le nombre et la nature des compétences émotionnelles (Bar On, 1997; Lane et al., 1990; Mayer & Salovey, 1997; Petrides & Furnham, 2003). Nous retiendrons une définition synthétisant les apports des recherches antérieures et qui qualifie de compétences émotionnelles « ***les différences dans la manière dont les individus identifient, expriment, comprennent, utilisent et régulent leurs émotions et celles d'autrui*** » (Mikolajczak et al., 2014, p. 7) reprenant ainsi cinq dimensions principales sur deux versants, intra et interpersonnels.

Si le terme d'intelligence émotionnelle est le plus employé aujourd'hui par la communauté scientifique comme par le grand public, certain.e.s auteur.e.s lui préfèrent néanmoins l'appellation 'compétences émotionnelles'¹⁰. Cette distinction témoigne de la volonté d'une part de réserver le terme intelligence aux processus exclusivement cognitifs, et d'autre part de tenir compte du caractère contextuel du processus émotionnel (Feldman Barrett, 2017; Saarni, 1988). Pour rappel, la compétence correspond à la mobilisation et la combinaison de ressources afin d'effectuer une tâche dans un contexte donné (Le Boterf, 1997).

En résumé, les compétences émotionnelles sont le fruit de découvertes scientifiques et du dialogue entre scientifiques et grand public.

C. Les stratégies de régulation émotionnelle

¹⁰ Il existe plusieurs théories de l'intelligence différenciée selon qu'elle est appréhendée comme un facteur général qui influence les différentes compétences ou comme une somme de compétences distinctes. Dans le présent travail, nous nous alignons avec la seconde conception de l'intelligence.

La régulation émotionnelle peut prendre de multiples formes en fonction des processus mis en œuvre pour infléchir nos émotions et des aspects des émotions qui sont visés. Ces différentes manières de réguler nos émotions sont autant de stratégies qui peuvent être classées en différentes familles. Dans cette partie, nous allons parcourir les différentes familles de stratégies de régulation émotionnelle et détailler le contenu des stratégies qu'elles comprennent.

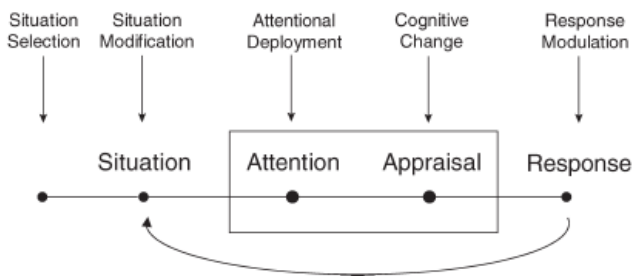
1. La classification des stratégies de régulation émotionnelle

La littérature sur la régulation émotionnelle propose différents *critères* pour classer les stratégies de régulation émotionnelle. Le critère le plus répandu renvoie au moment du développement de l'émotion qui est visé par la stratégie de régulation. Une première classification propose de distinguer les stratégies visant les antécédents qui interviennent avant que l'émotion apparaisse, de celles centrées sur la réponse, qui interviennent alors que l'émotion se fait sentir (J. J. Gross & Muñoz, 1995). Cette vision dichotomique des stratégies de régulation n'était pas satisfaisante car jugée trop simplificatrice et les chercheurs lui préfèrent aujourd'hui une autre manière de distinguer les stratégies de régulation émotionnelle, cette fois-ci en fonction du moment dans le processus émotionnel où cette stratégie intervient.

Le *modèle dit modal du processus émotionnel* offre un cadre conceptuel fécond pour distinguer les stratégies de régulation émotionnelle entre elles. En effet, ce modèle suppose une succession d'étapes constituant le processus émotionnel, chacune d'elles pouvant faire l'objet de régulation. Ces étapes, ainsi que les stratégies de régulation associées, sont schématisées dans les figures 2 et 3. Ainsi, les émotions peuvent faire l'objet de différentes stratégies de régulation suivant le moment de leur développement qui est ciblé. Ce modèle (J. J. Gross, 1998a, 1998b; J. J. Gross & Thompson, 2014) classe les stratégies de régulation en cinq familles : la sélection de la situation, la modification de la situation, le déploiement ou la réorientation de l'attention, le changement cognitif et enfin, la modulation de la réponse. Les quatre premières portent sur les antécédents des émotions, en cela qu'elles sont utilisées avant que l'émotion n'apparaisse ou ne soit complètement active, alors que la cinquième est davantage utilisée pour moduler une émotion lorsque cette dernière est manifeste. Il s'agit bien de familles en cela qu'au sein de chaque famille, il existe une constellation de stratégies et de variantes possibles (J. J. Gross & Thompson, 2014).

Figure 2

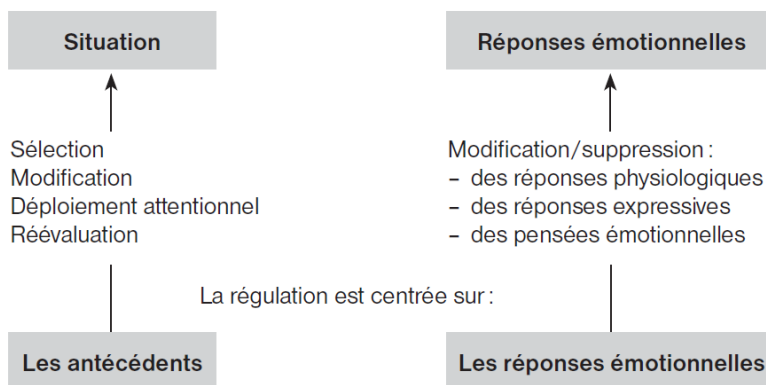
Les cinq familles de stratégies de régulation émotionnelle



(J. J. Gross & Thompson, 2014)

Figure 3

Le modèle processuel de James Gross



(J. J. Gross, 2002)

2. La sélection de la situation

La **sélection de la situation** est la plus précoce des stratégies de régulation d'une émotion et correspond au fait d'approcher ou d'éviter certaines personnes, certains endroits ou encore certains objets afin d'agir sur l'émergence potentielle d'émotions. Cela peut se traduire par l'engagement dans une route plutôt qu'une autre pour éviter de croiser une personne en particulier, choisir un restaurant calme si on sait que le bruit est propice à l'agacement, rechercher la présence d'un ami en particulier. On distingue trois stratégies répondant à cette définition : la confrontation, la procrastination et l'évitement.

- La **confrontation** correspond au fait de s'engager dans une situation malgré les émotions non souhaitées qui risquent d'être générées. Cette stratégie est particulièrement mise en œuvre lorsque la probabilité que la situation engendre des

bénéfices à long terme est forte. Ainsi et afin d'augmenter ses chances d'être heureux, sur le long terme, il est plus fructueux de confronter plutôt que d'éviter certaines situations, notamment chez les personnes souffrant de phobies (Suls & Fletcher, 1985).

- La **procrastination** implique de différer l'exposition à une situation afin d'éviter l'émotion potentiellement associée.
- L'**évitement** revient à se soustraire à une situation toute entière. Cette stratégie est souhaitable uniquement si l'évitement de la situation n'induit pas la privation de bénéfices associés et s'il n'y a pas de répercussions négatives à long terme. Elle est appelée évitement social lorsque les situations évitées impliquent des relations sociales.

Cette famille de stratégies implique l'appréhension de caractéristiques de situations hypothétiques et des réponses émotionnelles potentielles à ces caractéristiques. Or, ce type de stratégies n'est pas sans entraves. Tout d'abord, l'appréciation de nos expériences émotionnelles diverge selon que ces dernières sont présentes ou bien rétrospectives (Kahneman, 2000). Plus précisément, en rétrospective, les individus font état de pics d'émotions et de la fin d'une séquence émotionnelle mais ne rapportent pas correctement la durée de ces épisodes. Lorsqu'il s'agit de prévoir leurs réponses émotionnelles, les individus font des estimations erronées. En effet, la durée des réponses émotionnelles dites négatives est surestimée (Gilbert et al., 1998; Loewenstein, 2014). Ces biais en amont et en aval des épisodes émotionnels nuisent à une représentation fidèle de situations passées ou futures et à la capacité à sélectionner une situation plutôt qu'une autre comme stratégie de régulation émotionnelle.

Un autre écueil à l'efficacité de ces stratégies de régulation réside dans l'estimation des bénéfices à long terme de la régulation par rapport aux coûts à court terme. En effet, il est fréquent de préférer éviter une situation aux incidences émotionnelles désagréables sur le moment, sans mesurer les impacts tout autant désagréables émotionnellement sur le court terme mais bien plus importants sur le long terme d'un tel choix (J. J. Gross & Thompson, 2014).

3. La modification de la situation

La **modification de la situation** consiste à modifier des caractéristiques de la situation afin d'influencer son impact émotionnel. On distingue deux manières de recourir à ce type de stratégies, de manière directe ou indirecte.

- La **modification directe** de la situation désigne les actions prises ayant un impact direct sur la situation.
- La **modification indirecte** de la situation nécessite la présence, le soutien voire l'intervention d'une tierce personne.

Les situations diffèrent en fonction du degré de modification possible. Cette famille de stratégies n'inclut que les modifications des situations dans leurs dimensions externes. Lorsque ce sont des stimuli internes qui sont visés, il s'agit de stratégies appartenant à la famille du changement cognitif. Les interactions avec d'autres êtres humains peuvent aussi entraîner la modification de situations. Par exemple, lorsqu'un.e interlocuteur.trice a tout d'un coup l'air triste alors que la situation aurait dû générer spontanément de la colère.

4. Le déploiement ou la réorientation de l'attention

Le **déploiement ou la réorientation de l'attention** réfère à la redirection de l'attention afin d'agir sur l'apparition et/ou la trajectoire de l'émotion. Les situations varient en complexité, notamment par le nombre de leurs attributs. La réorientation de l'attention revient à choisir un ou plusieurs aspects spécifiques d'une situation et de s'y concentrer. Cette famille de stratégies est la première dont les êtres humains font usage dans leur développement (Rothbart et al., 1992) et cela perdure, en particulier lorsqu'il n'est pas possible de sélectionner ou de modifier une situation. Les trois principales stratégies de cette famille sont la distraction, la concentration et la rumination.

- La **distraction** consiste à focaliser son attention sur un ou des aspects(s) d'une situation en particulier ou à détourner son attention de la situation toute entière. Cette stratégie inclut aussi le fait de concentrer son attention sur d'autres émotions, souvenirs, pensées afin de s'extraire mentalement de la situation présente. Une variante de cette

stratégie consiste à porter son attention sur des stimuli internes tels que des sensations corporelles.

- La **concentration**, à l'inverse, consiste à porter son attention sur les caractéristiques émotionnelles de la situation (Wegner & Barhg, 1998). Utilisée de manière répétée et sur les émotions dites négatives, cette stratégie devient de la rumination, l'un des symptômes des troubles dépressifs (Just & Alloy, 1997). Cependant, lorsque l'attention est focalisée sur des menaces potentielles, cela peut avoir comme effet d'augmenter l'anxiété sous-jacente et de diminuer l'intensité de la réponse émotionnelle (Borkovec et al., 1995).
- La **rumination** renvoie au fait de se focaliser sur les aspects négatifs d'une situation et sur les états émotionnels associés et à y repenser en permanence.

D'autres formes de réorientation de l'attention existent, telles l'altération sensorielle et physique de l'attention (comme se couvrir les oreilles pour ne plus entendre) ou encore la focalisation sur des distractions proposées par d'autres personnes.

5. Le changement cognitif

Le **changement cognitif** intervient lorsque l'étape du processus émotionnel visée est celle de l'évaluation¹¹. En effet, c'est de la signification prêtée à une situation (Clore & Ortony, 2000) ainsi que de l'évaluation de sa capacité à gérer la situation (Bandura, 1994; Lazarus & Folkman, 1984) que naît une émotion. Le changement cognitif désigne le changement dans la manière de percevoir la situation ainsi que dans les ressources dont on dispose pour la gérer, afin d'en altérer la portée émotionnelle. Plusieurs stratégies appartiennent à cette famille :

- La **réévaluation** est probablement la variante de changement cognitif qui a suscité le plus d'études (J. J. Gross, 2002; John & Gross, 2014). Elle consiste à agir sur la signification donnée à une situation afin d'influencer sa portée émotionnelle. Il peut s'agir de : a) mettre la situation en perspective ou à la relativiser, notamment en la

¹¹ Une *situation psychologiquement saillante* dont l'origine peut être externe (suite à un stimulus extérieur par exemple) ou interne à l'individu (issue de représentations mentales par exemple) éveille l'*attention* de l'individu. Quelle qu'en soit l'origine, la situation donnée est appréciée notamment en termes de familiarité, de teneur et de pertinence (Ellsworth & Scherer, 2003).

comparant à d'autres situations moins avantageuses, b) percevoir les bons côtés d'une situation, c) donner un sens positif à une situation, d) rechercher et rectifier les distorsions qui affectent notre perception de la réalité (en listant les arguments allant dans le sens de notre perception et ceux allant dans le sens inverse). Le plus souvent, ces stratégies sont engagées en amont d'une situation donnée. Cette manière de réguler les émotions est fortement dépendante de la culture, de l'éducation, des conceptions des émotions et des interactions entre êtres humains qu'elles véhiculent, et ce, dès le plus jeune âge (Cole et al., 2002; Eisenberg et al., 2014).

- L'**acceptation** consiste à accepter la situation et/ou à accepter son incapacité à s'y confronter. C'est particulièrement judicieux dans les situations dont les bénéfices apparaissent plusieurs semaines ou mois plus tard ou dans les situations si difficiles que la marge de manœuvre est mince voire inexistante.
- Le **blâme d'autrui** correspond au rejet sur quelqu'un d'autre de la responsabilité du problème ou de notre incapacité à y faire face.

6. La modulation de la réponse

La **modulation de la réponse** advient lorsque les réponses tendanciennes sont effectives et la réponse émotionnelle à une situation, manifeste. Il s'agit de stratégies visant à accentuer, atténuer, éteindre, prolonger ou écourter une émotion dans ses dimensions comportementale, physiologique et expérientielle, et de la manière la plus directe possible.

Les tentatives de régulation des dimensions physiologique et expérientielle des émotions sont les plus communément employées (J. J. Gross et al., 2006). Cela inclut les stratégies suivantes : la relaxation, la prise de médicaments et de drogues, la suppression de l'expression comportementale ainsi que l'agression physique et/ou verbale.

- La **relaxation** inclut une variété de techniques visant à relâcher les muscles. Elles consistent pour la plupart en des exercices centrés sur la respiration. Ces techniques ne suppriment pas les pensées négatives mais détendent le corps et fournissent à l'individu l'opportunité de se recentrer et de trouver plus facilement l'énergie pour agir sur une situation donnée.
- La **prise de drogues et/de médicaments** revient à consommer de manière excessive des médicaments et/ou des drogues, dont l'alcool, provoquant ainsi une relaxation

musculaire ainsi qu'une baisse du rythme cardiaque et de la pression sanguine (Kober, 2014). Le cannabis est aussi utilisé pour réduire les tensions physiologiques liées aux émotions. Enfin, les médicaments sont fréquemment consommés car ils augmentent le bien-être, réduisent les troubles du sommeil et augmentent les performances professionnelles (Rosenblau et al., 2012).

- La **suppression de l'expression comportementale** consiste à masquer les manifestations comportementales associées à l'émotion ou, à l'inverse à attirer l'attention sur une émotion en amplifiant les manifestations extérieures.
- L'**agression physique et/ou verbale** est couramment utilisée pour évacuer la tension physique engendrée par l'émotion.

Il convient de discerner les différentes familles de stratégies de régulation émotionnelle afin de pouvoir les étudier. Cependant, ces distinctions sont théoriques et il est parfois difficile de les opérer en se basant sur les expériences des individus. De plus, il semble que nous ayons souvent plusieurs stratégies en parallèle ou successivement lors d'un même épisode émotionnel ce qui complique leur étude (J. J. Gross & Thompson, 2014) et que les mécanismes sous-jacents à ces différentes stratégies de régulation des émotions, ne soient pas totalement imperméables les uns aux autres. Enfin, chaque individu est reconnaissable par autrui par son style de régulation émotionnelle, soit ses habitudes en termes de stratégies mobilisées, soit ses types d'émotions régulées. C'est aussi de ces habitudes que découlent des conséquences sur le long terme, en termes d'adaptation à l'environnement (Bar On, 1997; J. J. Gross & John, 2003; Mayer & Salovey, 1997).

DEUXIEME PARTIE : LA REGULATION EMOTIONNELLE A L'AGE ADULTE

A. Les antécédents et les conséquences de la régulation émotionnelle

Nous avons vu que, lors d'un épisode émotionnel, l'être humain est capable de mettre en œuvre une multitude de stratégies afin d'infléchir le cours de ses émotions et d'en moduler l'intensité. Nous allons à présent présenter les antécédents et les conséquences de cette capacité et de certaines stratégies en particulier.

1. Les antécédents de la régulation émotionnelle

Dans notre quotidien nous pouvons constater que nous ne régulons pas tou.te.s nos émotions avec la même vigueur, ni de la même manière. La capacité à réguler ses émotions repose sur des dispositions innées mais diffère d'un individu à l'autre. Les recherches visant à expliquer les différences inter-individuelles en matière de régulation émotionnelle proposent des facteurs très divers. Par conséquent, le recul nécessaire pour déterminer quels facteurs influencent la régulation émotionnelle et comment ils interagissent entre eux, n'est pas suffisant à ce jour. Néanmoins, des pistes d'explications peuvent être dégagées à partir d'études menées sur des facteurs génétiques, environnementaux, cognitifs mais aussi sur les interactions sociales ou encore l'âge.

- **Les facteurs génétiques.** Certains gènes agissent sur des fonctions neurologiques, elles-mêmes impliquées dans la régulation émotionnelle. C'est le cas du gène 5-HTT dont les études montrent qu'il détermine, en partie, la réactivité de l'amygdale ; les personnes porteuses de l'allèle court étant plus réactives émotionnellement que celles porteuses de l'allèle long (Munafò et al., 2008). C'est aussi le cas du gène COMT, qui agit sur les zones frontales du cerveau, déterminant ainsi, en partie, la qualité de la régulation émotionnelle (Canli et al., 2009; Hariri & Forbes, 2014).
- **Les facteurs environnementaux.** La régulation émotionnelle est un thème de recherche récurrent en psychologie du développement. Il s'en dégage trois facteurs ayant une incidence sur la régulation émotionnelle que sont le style d'attachement, le traumatisme ainsi que la capacité des parents à gérer leurs propres émotions. Les

études montrent qu'un style d'attachement sécure est associé à moins d'émotions dites négatives et d'intensité moins forte qu'un style d'attachement insécure (Berlin & Cassidy, 2003). De surcroît, la manière dont les parents et l'entourage proche régulent leurs émotions constitue des exemples que les enfants reproduisent lorsqu'il s'agit de réguler leurs propres émotions (Thompson, 1994; Vilenskaya, 2020). Enfin, les traumatismes engendrent des modifications durables des fonctionnements cérébral et endocrinologique, ce qui affecte les capacités à réguler ses émotions lors d'épisodes émotionnels ultérieurs (Ehring & Quack, 2010; Schore, 2001).

- **Les interactions sociales.** La régulation de nos émotions est nécessaire au maintien de l'intégration sociale, notamment du fait des conséquences de l'expression des émotions sur les interactions sociales. C'est aussi par des interactions sociales que nous apprenons à réguler nos émotions en accord avec les normes sociales en vigueur en fonction du contexte (Butler & Gross, 2009; Erber & Erber, 2000; Fox & Calkins, 2003; Niven et al., 2009). On appelle régulation exogène des émotions « *l'ensemble des processus par lesquels l'entourage prescrit, influence ou contrôle, directement ou indirectement, explicitement ou implicitement, la nature et/ou l'intensité des expériences et expressions émotionnelles d'un individu.* » (T. Leroy et al., 2014, p. 185). L'influence exercée par l'entourage sur la capacité et la manière de réguler ses émotions se traduit par la transmission de règles et de normes sociales quant à l'expérience et l'expression des émotions et à leur régulation en fonction des personnes présentes ou non. Elle se manifeste aussi dans des stratégies interpersonnelles telles que la valorisation sociale, le partage social, la distraction ou encore la réassurance (Butler et al., 2007; Hochschild, 1979; Niven et al., 2009; Zaalberg et al., 2004). De ce point de vue, les interactions sociales (passées, présentes ou anticipées) sont déterminantes de l'ajustement des individus aux situations émotionnelles et la régulation exogène des émotions affecte donc les processus de régulation endogène mis en œuvre pour faire face à ces situations.
- **L'âge.** Au cours de la vie, le rapport à la régulation émotionnelle évolue. Les jeunes personnes rapportent davantage de difficultés à réguler leurs émotions que les personnes plus âgées. Plus spécifiquement, les habiletés à percevoir et identifier ses émotions, avoir recours à différentes stratégies de régulation et s'engager dans des comportements orientés vers la régulation émotionnelle sont faibles chez les jeunes

personnes (Orgeta, 2009). D'autres études relèvent l'effet de l'âge sur le type de stratégie de régulation émotionnelle privilégié, les individus plus âgés préférant des stratégies moins coûteuses cognitivement que les plus jeunes (Scheibe & Zacher, 2013a; Whitmoyer, 2020). Enfin, les personnes plus âgées rapportent moins d'expériences émotionnelles déplaisantes et adoptent des stratégies de régulation émotionnelle plus ajustées (Carstensen et al., 2000; J. J. Gross et al., 1997; Zimmermann & Iwanski, 2014).

- **La mémoire de travail.** Elle correspond à la capacité à traiter des informations tout en poursuivant des objectifs distincts et/ou en présence de sources de distractions (Engle, 2001). Les recherches sur la relation entre la mémoire de travail et la régulation des émotions font suite à la découverte que les zones cérébrales mobilisées pour réguler des émotions et pour effectuer des tâches impliquant la mémoire de travail se chevauchent (Duncan, 2010; Wang et al., 2019). Plusieurs études viennent confirmer que la mémoire de travail et son entraînement ont des effets positifs sur la capacité à réguler ses émotions (Engen & Kanske, 2013; Schmeichel et al., 2008; Schweizer et al., 2013; Xiu et al., 2018).
- Le **moment de la journée** (Tucker et al., 2012), le **niveau socio-économique** (Troy et al., 2017) ou encore la **personnalité** (Hughes et al., 2020; John & Gross, 2014) semblent aussi impliqués dans la régulation émotionnelle.

Quels que soient les facteurs, aucun ne permet de présager avec certitude des réactions émotionnelles des individus. Premièrement, ils ont un impact sur les capacités d'une personne à réguler ses émotions mais ne permettent pas de prédire une réaction émotionnelle donnée. Ainsi, les parts explicatives qui incombent à ces différents facteurs varient. De plus, ces facteurs interagissent entre eux et, tout au long de leur vie, les individus rencontrent des situations diverses qui rendent la régulation des émotions plus ou moins aisée. Par exemple, une surexposition à des situations difficiles émotionnellement amenuise les capacités à réguler ses émotions du fait de l'épuisement des ressources (Baumeister, 2002).

2. Les effets de la régulation émotionnelle et des différentes stratégies

Si le processus émotionnel comprend une part d'influence de l'individu, c'est pour s'ajuster au contexte dans lequel l'émotion apparaît et ainsi favoriser les réactions les plus adaptées possible. Une des fonctions premières de la régulation émotionnelle est donc de permettre l'adaptation à l'environnement. En cela, la régulation émotionnelle a une incidence dans la vie des individus, dans différents domaines de vie, comme en témoignent de nombreuses recherches. Dans cette partie, nous présenterons la nature et l'ampleur des conséquences de la régulation émotionnelle en général et des différentes stratégies de régulation émotionnelle en particulier.

a. Les effets de la régulation émotionnelle en elle-même

Le fait de réguler ses émotions, quelle que soit la stratégie mobilisée, a des effets sur de nombreux aspects de nos vies dont la santé physique, la santé mentale, les relations sociales, la gestion des ressources financières ainsi que les performances académiques.

- **La santé physique.** Les émotions engagent le corps à plusieurs niveaux, neurologique et hormonal notamment. Cela explique que la manière de les réguler ait des effets sur la santé physique (De Steno et al., 2013). En effet, la difficulté à réguler les émotions, et en particulier les émotions dites négatives, constitue un facteur de risque dans le développement ou l'aggravation de différentes maladies telles que l'asthme (Lehrer et al., 1993), les maladies cardiovasculaires (Appleton & Kubzansky, 2014; Blumenthal et al., 2005) ainsi que certains cancers (Spiegel & Giese-Davis, 2003).
- **La santé mentale.** De nombreuses et diverses psychopathologies s'avèrent être associées avec des stratégies de régulations émotionnelles communes, à savoir l'évitement, la rumination et la suppression. Il s'agit en de pathologies telles que les troubles dépressifs, les crises d'angoisse ou encore les phobies multiples (Berking & Wupperman, 2012; J. J. Gross & Muñoz, 1995, 1995; Hu et al., 2014; Watkins & Brown, 2002).
- **Les relations sociales.** La régulation émotionnelle a une incidence sur nos relations interpersonnelles de plusieurs manières. D'une part, notre capacité à réguler nos propres émotions contribue à des relations sociales et de couple satisfaisantes et à la réduction des conflits interpersonnels (Bloch et al., 2014; Farmer & Kashdan, 2012; Lopes et al., 2005; Schutte et al., 2001). De surcroit, la piètre régulation des émotions

est associée à une moindre appréciation par les pairs (J. J. Gross, 2002). D'autre part, certaines stratégies de régulation émotionnelles s'appuient sur des relations et des phénomènes interpersonnels, tels que le partage et le soutien émotionnel, l'empathie ainsi que d'autres comportements prosociaux (Zaki & Williams, 2013). Enfin, la régulation émotionnelle peut viser à réguler les émotions d'autrui, soit la régulation émotionnelle extrinsèque. Et ce versant de la régulation émotionnelle a des répercussions sur tous les individus impliqués dans l'interaction ; tant celui dont les émotions sont visées de prime abord que celui opérant une régulation extrinsèque (S. Côté et al., 2013; Niven, Totterdell, et al., 2012) mais aussi sur la relation entre les individus concernés (Niven, Holman, et al., 2012).

- **La gestion des ressources.** Dans le champ de l'économie, le rapport aux émotions permet de mettre en perspective des décisions quant à la gestion des ressources matérielles et financières des individus. Il en ressort que les pertes et les gains d'argent n'engendrent pas les mêmes réactions émotionnelles, contredisant ainsi les défenseur.euse.s de l'être humain qui serait tout à fait rationnel dans le domaine économique. En effet, la théorie des perspectives¹² (Kahneman & Tversky, 1979; Salovey, 2001) montre que pour une même unité de base, la valeur subjective qui lui est attribuée diffère suivant que cette unité est gagnée ou perdue. Plus précisément, le ressenti positif associé au gain est inférieur au ressenti négatif associé à la perte de la même unité de base. Cela a pour conséquence directe d'inciter les individus à éviter les pertes plutôt que de chercher à gagner davantage. De plus, et sur un terme plus long, les niveaux de ressentis positifs ou négatifs associés aux pertes et aux gains stagnent. Autrement dit, le ressenti positif immédiat suite à un gain n'augmente pas en intensité s'il est suivi d'un autre gain et inversement pour les pertes. Cela explique notamment que les investisseur.euse.s aient tendance à vendre prématurément des actions pourtant profitables, et à conserver longtemps celles qui déclinent.
- **La performance académique.** Les études menées auprès d'étudiant.e.s montrent que ceux et celles qui éprouvent des difficultés à gérer leurs émotions réussissent moins bien dans leurs études (Graziano et al., 2007; Gumora & Arsenio, 2002; MacCann et

¹² Terme d'origine : « *prospect theory* »

al., 2020). Cela peut s'expliquer par le fait que la régulation émotionnelle en elle-même demande des ressources cognitives, qui ne sont alors pas mobilisées pour faire une tâche donnée, altérant ainsi les performances (Muraven et al., 1998).

Certains des effets de la régulation émotionnelle sont spécifiques aux activités professionnelles, notamment en matière de performance et de relations interpersonnelles. Nous reviendrons et développerons ces aspects dans une partie ultérieure.

b. Les effets de la régulation émotionnelle en fonction de la stratégie employée

Au-delà de l'effort fait consciemment ou non, pour réguler une émotion, les différentes stratégies mises en œuvre ont des incidences différentes sur de nombreux aspects de la vie quotidienne. Dans un premier temps, nous rapporterons les recherches comparant les stratégies de la suppression et de la réévaluation. Puis, dans un second temps, nous reviendrons sur les recherches portant sur les autres stratégies de régulation émotionnelle.

Les effets de la suppression et de la réévaluation

Les recherches s'intéressant aux effets des différentes stratégies révèlent des résultats récurrents sont instructifs. Les publications scientifiques ont trait principalement à deux stratégies décrites précédemment : la réévaluation (qui appartient à la famille du changement cognitif) et la suppression de l'émotion (qui appartient à la famille de la modulation de la réponse émotionnelle). Pour rappel, la réévaluation consiste à agir sur la signification donnée à une situation afin d'influencer sa portée émotionnelle. La suppression, quant à elle, porte sur l'émotion lorsqu'elle est manifeste et consiste à éteindre une émotion dans ses dimensions comportementale, physiologique et expérientielle, et de la manière la plus directe possible. De plus, les publications sur les effets de la suppression et de la réévaluation portent principalement sur l'atténuation d'émotions dites négatives. On peut distinguer trois champs de recherches en fonction du type d'effets des différentes stratégies de régulation : selon les composantes du modèle de Scherer (2001), sur la mémoire et sur la vie sociale.

La réévaluation et la suppression comme stratégie de régulation émotionnelle n'ont pas les mêmes effets sur ***les différentes composantes d'une émotion***. En effet, la suppression va de pair avec une diminution de la composante comportementale et expressive de l'émotion et avec une augmentation des composantes physiologique et subjective. A l'inverse, la réévaluation résulte en une diminution de la composante comportementale et expressive

ainsi que de la composante subjective (J. J. Gross, 1998a, 2002; J. J. Gross & Levenson, 1993; Richards & Gross, 2000). Les effets de ces deux stratégies de régulation touchent aussi le versant dit positif d'un épisode émotionnel. Plus précisément, la réévaluation, lorsqu'elle cible les aspects ressentis comme négatifs, n'atteint pas le versant émotionnel ressenti comme positif. A l'inverse, la stratégie consistant à supprimer une émotion atteint les composants de l'émotion quelle que soit la valence de cette dernière (Butler et al., 2003; J. J. Gross, 2001, 2002). De plus, la suppression n'atténue pas réellement le ressenti émotionnel, ce qui a pour conséquence de diminuer le bien-être psychologique des personnes qui y ont le plus recours, voire de favoriser l'émergence de troubles psychiques tels que l'anxiété ou la dépression (Giuliani et al., 2008; John & Gross, 2004). La réévaluation est considérée comme moins coûteuse cognitivement que la suppression en cela que la première consiste à mobiliser son attention de manière différente sur la situation émotionnelle alors que la seconde suppose un investissement cognitif plus important et le détournement de son attention de la situation donnée (John & Gross, 2004). Autant de ressources cognitives mobilisées à supprimer une émotion et dont se prive l'individu pour gérer la situation en elle-même, notamment dans ses aspects relationnels.

Au-delà des effets sur les composantes d'une émotion, les stratégies de régulation ont aussi des effets sur **la mémoire**. Il est nécessaire de porter son attention sur un élément donné pour qu'il puisse être encodé en mémoire. Or, les ressources attentionnelles sont limitées. Donc si l'attention est mobilisée sur le contrôle des manifestations extérieures d'une émotion, d'ordre comportemental notamment, moins de ressources attentionnelles sont mobilisées sur la situation en cours. Cela altère la finesse et la quantité des éléments retenus (Ellis & Ashbrook, 1989). Autrement dit, le choix d'une stratégie de régulation émotionnelle influence la distribution des ressources attentionnelles entre les éléments qui ont trait à l'émotion et ceux qui ont trait à la situation, limitant la mémorisation des éléments sur lesquels l'attention n'est pas portée. Cela explique pourquoi les stratégies de régulation émotionnelle centrées sur la réponse émotionnelle, telle que la suppression de l'émotion sont associées à une moindre mémorisation des éléments d'une situation émotionnelle (tant le contenu que la teneur émotionnelle de la situation) par rapport à la réévaluation cognitive (stratégie centrée sur les antécédents d'un épisode émotionnel) qui a tendance à améliorer les capacités de mémorisation (Richards et al., 2003; Richards & Gross, 1999, 2000).

Les **rappports sociaux** aussi peuvent être influencés par le type de stratégie de régulation émotionnelle employé. En effet, l'expression des émotions est essentielle à des relations humaines de qualité. Les émotions sont, par exemple, une condition nécessaire à l'émergence du soutien social. L'état émotionnel d'une personne transparait, donnant ainsi des indications aux autres personnes qui l'entourent quant à la manière la plus appropriée d'interagir avec elle. Les manifestations extérieures des émotions, qui correspondent essentiellement à la composante comportementale et expressive, permettent aux autres d'ajuster leurs comportements et, éventuellement, de réguler leurs propres émotions en conséquence. Cela augmente aussi les chances de chacun.e de susciter des réactions adaptées à son état émotionnel. Le cas du soutien social est probablement le plus emblématique de la fonction sociale des émotions. En effet, le soutien social est une réaction possible aux états émotionnels d'autrui et permet de modifier l'état émotionnel de la personne qui en bénéficie, atténuant notamment les effets délétères de l'anxiété (Uchino et al., 1996).

Pour que les émotions jouent pleinement leur rôle dans les interactions sociales, encore faut-il qu'elles soient perçues par la personne qui les ressent, voire exprimées. Or, en maîtrisant les émotions pour en réduire les manifestations, la stratégie de régulation émotionnelle consistant à supprimer les manifestations des émotions, nuit à la qualité des relations puisqu'elle brouille les signaux indispensables à autrui pour réagir aux émotions en question. Par exemple, des études montrent que la non-expression d'émotions dites positives a des impacts d'ordre physiologique (augmentation de la pression sanguine) et psychologique (augmentation de l'anxiété) sur les interlocuteur.trice.s de ces personnes (Butler et al., 2003; Christenfeld et al., 1997; J. J. Gross, 2002). Un autre effet délétère de la suppression réside dans la discordance ressentie entre l'émotion ressentie et son expression, soit la sensation de ne pas être authentique et sincère vis-à-vis d'autrui (Higgins, 1987; Sheldon et al., 1997). Cela représente alors un risque d'altération des relations, empêchant le développement de relations émotionnellement authentiques (English & John, 2013). D'ailleurs, les individus faisant habituellement appel à la suppression rapportent davantage éviter de s'attacher et ressentir de l'inconfort dans le partage d'émotions avec leurs proches (John & Gross, 2004). A l'inverse, la réévaluation est associée à de nombreux effets positifs. Les émotions positives sont davantage ressenties et exprimées (et inversement pour les émotions dites négatives) et du fait de leur état d'esprit positif face aux situations délicates émotionnellement, les individus faisant appel à la réévaluation sont aussi appréciés par leurs proches et collègues. Ils

sont aussi plus enclins à partager leurs émotions quelles que soient leurs valences et à s'engager dans des relations authentiques émotionnellement ce qui augmente effectivement le niveau de qualité de leurs relations (John & Gross, 2004).

Dans la continuité des travaux présentés jusque-là, les personnes faisant usage de la réévaluation plutôt que de la suppression sont davantage **satisfaites** de leur vie, plus optimistes, ont de meilleurs niveaux d'**estime d'elles-mêmes** et de **bien-être**, et de manière générale sont en meilleure santé psychique. L'usage de la suppression, quant à lui, est associé à davantage de symptômes de dépression, à de moindres niveaux de satisfaction, d'optimisme, d'estime de soi et de bien-être, ainsi qu'à une moins bonne santé psychique (Burić et al., 2017; Haga et al., 2009; John & Gross, 2004).

En somme et au vu des études sur la réévaluation et la suppression, il s'avère que la première stratégie semble plus souhaitable que la seconde, en cela que cette dernière altère le fonctionnement affectif, cognitif et social des individus et a des effets dommageables tant sur le court terme que sur le long terme (John & Gross, 2004). Néanmoins, les résultats développés ci-dessus sont à prendre avec précautions car les chercheurs ne savent pas réellement si les individus font effectivement usage de la stratégie de régulation demandée, ni dans quelle proportion (Demaree et al., 2006).

Les effets des autres stratégies de régulation émotionnelle.

Parallèlement à ces enseignements spécifiques à la réévaluation et à la suppression de l'émotion, d'autres études plus disparates portent sur les conséquences d'autres stratégies de régulation émotionnelle.

Dans la famille des stratégies de la **sélection de la situation**, la **confrontation** à une situation peut être associée à des émotions désagréables sur le court terme mais s'avère souhaitable sur le long terme dans certaines circonstances, et notamment dans le cas de phobies où l'évitement de la situation anxiogène engendre l'augmentation du trouble pathologique (Suls & Fletcher, 1985). De même, dans le cadre professionnel, il arrive de choisir de refuser d'appliquer une demande émanant de sa hiérarchie, ce qui peut être associé à un épisode émotionnel désagréable, afin de préserver son bien-être sur le long terme (Diefendorff et al., 2008). Cela vaut aussi pour les personnes ayant d'importantes responsabilités et manageant des équipes, dans la mesure où leurs décisions de se confronter à une situation ou non

implique d'autres personnes (C.-S. Wong & Law, 2002). A l'inverse, la **procrastination**, si elle atténue l'anxiété sur le court terme, a tendance à l'augmenter sur le long terme, de même que la consommation d'alcool et de drogues, laquelle porte atteinte à la santé des individus (Mikolajczak et al., 2009). Enfin, l'évitement semble être une stratégie fructueuse seulement dans les rares cas où aucune conséquence négative directe ou indirecte ne peut se produire. En dehors de ces cas de figure, l'usage de l'évitement comme stratégie par défaut est associé à des effets délétères sur le bien-être et la santé sur le long terme (Penley et al., 2002; Suls & Fletcher, 1985). L'**évitement** de situations à caractère social s'avère, lui aussi, délétère sur le long terme en cela qu'il érode les sentiments de cohésion et peut mener à du ressentiment et à des interactions négatives (Delongis & Preece, 2002; Repetti, 1992).

Dans la famille de la **modification de la situation**, la **modification directe** de la situation est associée à l'augmentation du bien-être (Billings & Moos, 1981) et à des effets positifs sur la santé physique (Penley et al., 2002). De surcroît, cette stratégie est associée avec de meilleures performances tant académiques (Struthers et al., 2000) que professionnelles (C. Lee et al., 1993). La **modification indirecte** de la situation revient principalement à demander de l'aide à autrui et a, quant à elle, une dimension adaptative certaine et des effets bénéfiques à long terme (Newman, 1994).

Dans la famille de la **réorientation de l'attention**, la **distraction** semble fonctionnelle en cela qu'elle atténue les émotions dites négatives (Nolen-hoeksema & Morrow, 1993; Rusting & Nolen-Hoeksema, 1998; Trask & Sigmon, 1999). Cependant, elle peut aussi engendrer une baisse de la concentration. Une recherche longitudinale a montré qu'un style de coping centré principalement sur la gestion du problème, combiné à une forte tendance à la distraction, présageait de meilleures performances dans les contextes anxieux (Shimazu & Schaufeli, 2007). La **rumination** a pour effet d'augmenter la durée et l'intensité des émotions dites négatives (Bushman, 2002; Morrow & Nolen-Hoeksema, 1990). L'usage de cette stratégie présage aussi de la survenue, du nombre et de la durée d'épisodes dépressifs durant les deux années à venir et chez des individus qui ne sont pas initialement atteints de dépression (Robinson & Alloy, 2003). De surcroît, la rumination est responsable de l'altération de fonctions exécutives lors d'expérimentations en laboratoire (Watkins & Brown, 2002).

Dans la famille du **changement cognitif**, la **réévaluation positive** atténue l'intensité perçue des émotions dites négatives sur le court terme mais pas les manifestations corporelles internes (système cardiovasculaire et électrodermal) (J. J. Gross, 1998b). De surcroît et dans certaines circonstances, cette stratégie présente un coût cognitif, notamment la baisse des performances mnésiques (Richards & Gross, 2000). A plus long terme, la mobilisation de cette stratégie est associée à des effets positifs sur le fonctionnement social et affectif (J. J. Gross & John, 2003), sur les performances académiques (V. Leroy et al., 2012) et sur les performances professionnelles (Fritz & Sonnentag, 2005; Holman et al., 2002), notamment dans ces circonstances anxiogènes (S. Côté, 2005; Jordan, Ashkanasy, & Hartel, 2002; Latack & Havlovic, 1992). Cependant, ces résultats dressent un tableau complexe des conséquences de l'usage de cette mobilisation notamment en fonction du contexte. L'**acceptation** en réaction à des événements à teneur négative semble préserver les individus des effets psychiques (en atténuant la perception des émotions dites négatives) et physiques (en préservant le système immunitaire et en atténuant la douleur) négatifs (Burns et al., 2002; McCracken & Eccleston, 2003). De plus, cette stratégie freine, voire empêche, l'apparition d'émotions dites négatives telles que le sentiment de culpabilité de manière secondaire. Dans le domaine professionnel, elle s'avère négativement associée à des erreurs, ce qui suggère que son coût cognitif serait suffisamment mince pour ne pas altérer les performances cognitives (Bond & Bunce, 2003). Le **blâme d'autrui** engendre des conséquences négatives en matière d'ajustement psychologique (Affleck et al., 1985; Bulman & Wortman, 1977).

Dans la famille de la **modulation de la réponse émotionnelle**, la **relaxation** atténue les manifestations physiques et psychologiques de l'anxiété dans le contexte professionnel (Murphy, 1996). Elle a aussi des effets positifs en terme d'ajustement chez les personnes atteintes de diverses pathologies (cancer, hypertension, migraine) (C. R. Carlson & Hoyle, 1993; Luebbert et al., 2001). Dans le contexte du travail, elle est associée à de meilleures performances professionnelles (Peters et al., 1977). La **prise de médicaments et/ou de drogues** comme méthode de régulation des émotions a des conséquences négatives sur la santé physique et mentale (Single et al., 2000) ainsi que sur les performances cognitives en général (Moskowitz et al., 1985) et professionnelles en particulier (Mangione et al., 1999; Wiese et al., 2000). La consommation de cannabis, quant à elle, engendre une augmentation du bien-être sur le court terme tout en affaiblissant les capacités attentionnelles, motrices, le

temps de réaction (W. Hall & Solowij, 1998) altérant ainsi les performances professionnelles (Mikolajczak et al., 2009). Enfin, les effets de la prise de médicaments sont mitigés et dépendent du type de médicament étudié. Chez des personnes fortement anxieuses, les médicaments peuvent être avantageux (Ngoundo-Mbongue et al., 2005). Cependant et comme pour de nombreux médicaments, ils peuvent aussi interférer avec le niveau de vigilance, le jugement, les compétences motrices, ainsi que d'autres capacités requises dans certains emplois. La **suppression de l'expression** atténue les manifestations observables des émotions, cela ne modifie pas pour autant l'expérience de l'émotion et semble même augmenter l'activation des systèmes cardiovasculaires et du système nerveux sympathique (J. J. Gross, 1998a; J. J. Gross & Levenson, 1993). Cette stratégie induit aussi de forts coûts cognitifs, notamment sur les capacités mnésiques (Richards & Gross, 2000), ainsi que des coûts sociaux (Butler et al., 2003). Sur le long terme, cette stratégie est associée à un ajustement physiologique et social médiocre (Brotheridge & Lee, 2003; Grandey, 2003; J. J. Gross & John, 2003). Enfin, dans le domaine professionnel, cette stratégie a pour effets de mauvaises performances mais une meilleure satisfaction des client.e.s (Grandey et al., 2005). **L'agression physique et/ou verbale, quant à elle**, entraîne une augmentation de la réactivité cardiovasculaire à des déclencheurs anxiogènes (Suls & Wan, 1993) et du risque de développer des pathologies cardiaques (T. Q. Miller et al., 1996).

3. Le caractère fonctionnel des stratégies de régulation émotionnelle

L'une des problématiques soulevées par la littérature scientifique revient à juger du caractère souhaitable d'une stratégie de régulation émotionnelle donnée. Or, il est délicat de présager du caractère souhaitable ou non, fonctionnel ou non d'une stratégie de régulation émotionnelle donnée sans tenir compte du contexte de l'épisode émotionnel (Southam-Gerow & Kendall, 2002). Selon les chercheur.e.s, plusieurs critères sont proposés pour juger du caractère fonctionnel ou non d'une stratégie de régulation.

- Les **conséquences** : l'étude des conséquences de la mise en œuvre des différentes stratégies de régulation montre que la rumination est jugée moins fonctionnelle que le partage social et la recherche de soutien social (Salovey et al., 1999).

Dans cette conception, le contexte n'est pas pris en compte. Or, si une stratégie peut être fonctionnelle dans l'absolu, elle n'est pas pour autant adaptée à toutes les circonstances. Il est avéré que l'expression des émotions contribue à une bonne santé

physique et psychique (Pennebaker, 1997). Pour autant, (M. S. Clark & Finkel, 2004) argumentent que le caractère fonctionnel de cette stratégie dépend du contexte social en question, certaines relations n'étant pas propices à l'écoute empathique et au soutien social, voire peuvent être porteuses de rejet ou du jugement en réaction à du partage émotionnel.

- La **flexibilité dans le choix et l'application des stratégies** à travers le nombre de stratégies actionnables par les individus et la capacité à mobiliser la stratégie la plus efficace et adaptée au regard du contexte dans toutes ses dimensions (Bonanno et al., 2004; Diamond & Aspinwall, 2003; J. J. Gross & John, 2002).
- La **réussite de la mise en œuvre de la stratégie sélectionnée** est conceptualisée selon les critères suivants : 1) le degré auquel l'émotion ciblée est effectivement modifiée suite aux efforts pour la réguler ; 2) le caractère automatique ou non de la mise en œuvre de la stratégie ; 3) le niveau de ressources demandées pour appliquer la stratégie (J. J. Gross & John, 2002).

B. Le développement de la régulation émotionnelle à l'âge adulte

Très étudié en psychologie du développement, l'apprentissage des compétences émotionnelles de manière générale, et de la capacité à réguler ses émotions en particulier, fait aussi l'objet d'études chez les adultes. S'il est intuitif de placer dans l'enfance le moment le plus propice à l'acquisition et au développement des compétences émotionnelles (Thompson, 1994), l'âge adulte n'en est pas moins riche d'opportunités. Il s'avère que ces opportunités, tout comme dans l'enfance, peuvent s'appuyer sur la **plasticité neuronale** pour engendrer des progrès durables quant aux capacités à identifier, exprimer, comprendre et réguler les émotions (Campo et al., 2015; Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2009). Tant par des interventions spécifiques telles que des formations (Cherniss & Adler, 2000; Hodzic et al., 2018; Kotsou et al., 2019; Mattingly & Kraiger, 2019; Schutte et al., 2013), que par la pratique d'activités dont le but premier n'est pas le développement de compétences émotionnelles (Mohanraj et al., 2019; Rojek, 2010), les recherches montrent qu'il est tout à fait possible de progresser dans son rapport aux émotions, même à l'âge adulte (Cole, 2014).

Garante de la finesse d'adaptation à l'environnement, la régulation émotionnelle une combinaison de mécanismes innés pour certains et acquis pour d'autres. Nous apprenons à réguler nos émotions tout au long de nos vies. Dans cette partie, nous reviendrons sur le

développement des compétences émotionnelles et de la régulation émotionnelle en particulier à travers la formation professionnelle et les activités de loisirs.

1. La formation professionnelle

Les formations professionnelles spécifiques à la régulation émotionnelle et les publications en faisant état sont très peu nombreuses. Par conséquent, nous rapportons ici principalement les études portant sur les formations professionnelles aux compétences émotionnelles.

Dans le domaine de la formation professionnelle, de plus en plus de formations aux compétences émotionnelles émergent (Kotsou et al., 2019). Pour autant, très peu s'appuient sur la littérature scientifique dans leurs conceptions ou dans leurs évaluations. Plusieurs revues de littérature sur le sujet rapportent que les interventions visant à développer les compétences émotionnelles ont des **résultats positifs et durables**, notamment dans les domaines de la santé mentale et physique ainsi que du travail (Kotsou et al., 2019). En complément à ces résultats, les interventions qui se basent sur le modèle des habiletés montrent de meilleurs résultats que celles se basant sur le modèle des traits (Hodzic et al., 2018; Kotsou et al., 2019; Mattingly & Kraiger, 2019; Nelis et al., 2011). Les premières étant évaluées par des tests de performance tels que le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Salovey & Grewal, 2005) et les secondes par des questionnaires tels que le Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides & Furnham, 2003). Au-delà des formations professionnelles classiques (Valencia & Simanbela, 2022), des formations faisant appel aux nouvelles technologies (Bettis et al., 2021; Sadka & Antle, 2022) et notamment aux jeux vidéo (Cejudo & Latorre, 2017; Goldsworthy, 2002; Jung et al., 2016; Pan et al., 2022) ainsi le travail thérapeutique sous la forme de formation à la Programmation Neurolinguistique (Javadi et al., 2014) ou encore de coaching (Bharwaney, 2007; Lemisiou, 2018; Patti et al., 2015; Sullivan, 2006) montrent des résultats prometteurs.

Autre enseignement intéressant, dans ces formations, les progrès quant à la compréhension des émotions sont plus importants que ceux quant à la régulation et l'utilisation des émotions. Ce phénomène s'explique par le fait que ces formations consistent principalement en un **apport de savoirs théoriques**. Or, la compréhension des émotions est associée à l'intelligence cristallisée (MacCann et al., 2014). Par conséquent, ces formations ont tendance à développer la prise de conscience et le niveau de connaissance quant à certaines habiletés et aspects des

compétences émotionnelles, mais sont moins pertinentes pour ce qui est de la mise en œuvre de ces compétences au quotidien (Hodzic et al., 2018). Ces résultats sont cohérents avec le modèle en cascade de Joseph et Newman (2010), selon lequel la compréhension des émotions relève d'une accumulation de connaissances structurées, et est préalable à la régulation émotionnelle. Autrement dit, un seuil minimum de connaissances sur les émotions serait nécessaire pour comprendre les mécanismes sous-jacents aux compétences émotionnelles, mais les bénéfices induits par la mise en application de ces connaissances reposent sur des formations plus *longues, fréquentes et expérientielles* (Hodzic et al., 2018).

A ce jour, les publications scientifiques rapportant des formations spécifiques à la régulation émotionnelle et auprès d'adultes, sont très rares (Bagheri et al., 2017; Bernstein et al., 2020; Besharat et al., 2013; Sadri Damirchi et al., 2016). Ces recherches montrent que la formation peut effectivement engendrer effectivement des progrès en matière de régulation émotionnelle.

2. Les activités de loisirs

De même que pour la formation professionnelle, il nous semble intéressant et riche de rapporter ici les études portant sur les activités de loisirs permettant de développer les compétences émotionnelles, avant de décrire les études portant spécifiquement sur le développement de la régulation émotionnelle.

a. Les activités de loisirs propices au développement des compétences émotionnelles

En parallèle des travaux sur la formation aux compétences émotionnelle en général et sur la régulation émotionnelle en particulier, d'autres chercheur.e.s s'intéressent à l'impact de diverses activités sur le développement des compétences émotionnelles. Parmi ces activités, certaines sont fréquemment pratiquées comme loisirs. C'est le cas des activités physiques de manière générale (Harmandeep Singh, 2017) et en particulier le yoga (Biradar & Maliaptil, 2020; Mocanu et al., 2018; Ross & Cambron, 2022) et la danse (Vancea, 2013) ainsi que des sports collectifs (Ristea et al., 2016). Les activités créatives (Teodora, 2010) dont les activités musicales (Vijayabanu & Menon, 2016) mais aussi l'expression orale (Abdolrezapour, 2017) et écrite (Kirk et al., 2011) de contenus émotionnels ainsi que la lecture (Chu, 2005) montrent des résultats analogues. Enfin, les interactions avec les animaux (J. Thomas, 2014) et

notamment avec les chevaux (Saggers & Strachan, 2016) ont aussi fait l'objet d'études en ce sens.

La pratique de la **méditation** intéresse particulièrement les chercheur.e.s car elle favorise la conscience de soi, des stimulus corporels internes et externes et engendrerait ainsi davantage le recours à la réévaluation cognitive comme stratégie de régulation émotionnelle (K. W. Brown & Ryan, 2003), réduisant aussi l'anxiété (Garland et al., 2011; Izhar et al., 2022). La nature même de la méditation qui implique l'acceptation et le non-évitement de l'état interne physique et mental présent est effectivement incompatible avec la stratégie de suppression de la manifestation d'une émotion. Cela est d'ailleurs confirmé par une étude portant sur cet aspect spécifique de la méditation, à savoir l'acceptation sans jugement, et son lien positif avec la diminution de l'utilisation de la suppression comme stratégie de régulation émotionnelle et de manière plus générale, la réduction des difficultés à réguler ses émotions (Reber et al., 2013).

b. Les activités de loisirs propices au développement de la régulation émotionnelle

Concernant le développement plus particulier des capacités de régulation émotionnelle, d'autres études mettent en lumière les effets positifs de certaines activités.

- **Les activités physiques.** Plusieurs activités physiques sont bénéfiques à la régulation émotionnelle, notamment le yoga (Dick et al., 2014), l'aïkido (Koch et al., 2015), la marche et la course (M. K. Edwards et al., 2017; Y. Zhang et al., 2019), l'aérobic (Bernstein & McNally, 2017; M. K. Edwards et al., 2018). Au-delà de ces diverses activités, l'amélioration de la conscience de ses sensations corporelles internes et externes ainsi que l'entraînement à des techniques de respirations pourraient expliquer leurs effets sur la capacité à réguler ses émotions (Bouchard, 2000; Brzozowski et al., 2020; M. J. Gross et al., 2016; Samadi et al., 2020).
- **La méditation.** Dans la continuité des effets bénéfiques des activités physiques, la méditation offre de très bons résultats s'agissant de la régulation émotionnelle en cela qu'elle favorise « le fait de prêter attention à l'instant présent, avec bienveillance, curiosité et permet de choisir le meilleur comportement. »¹³ (Saltzman, 2014, p. 9).

¹³ Citation d'origine : « Paying attention here and now, with kindness and curiosity, and then choosing your behaviour. »

Ainsi, la pratique de la méditation augmente les capacités de régulation émotionnelle par des mécanismes cérébraux et hormonaux (Azulay & Mott, 2016; Chiodelli et al., 2018; Heredia et al., 2017; Kim, 2014). Cela entraîne la réduction de la rumination et de la suppression émotionnelle au profit de la réévaluation cognitive (Wimmer et al., 2019; Q. Zhang et al., 2019). La méditation contribue d'ailleurs à réduire les symptômes de nombreuses pathologies, notamment la dépression (Bagherinia et al., 2015; Barmal et al., 2018; Barnhofer et al., 2019; Tang, 2018), l'addiction (Farhad et al., 2016) ou encore le syndrome de stress post-traumatique (Narimani et al., 2011).

- **La musique et le chant.** Le rôle de la musique dans la régulation émotionnelle, notamment à travers ses effets sur les instances neurologiques impliquées dans la régulation émotionnelle, est étudié depuis le début des années 2000. Ces études montrent que la musique est un outil de régulation émotionnelle ponctuel mais ne présage pas de ses effets sur le développement de la capacité à réguler ses émotions au-delà d'un épisode émotionnel ciblé (Berthold-Losleben et al., 2021; Moore, 2013; Saarikallio, 2011). D'autres recherches montrent cependant que le chant, pratiqué régulièrement dans le cadre d'une chorale ou d'une thérapie, est associé à des évolutions quant à la manière de réguler ses émotions (Dingle et al., 2013, 2017; Von Lob et al., 2010). En effet, une étude a montré qu'utilisé dans le cadre de thérapie, le rap favorise la prise de conscience de ses émotions et est associé à une atténuation des émotions appartenant au registre de la colère et de l'anxiété (Uhlir et al., 2017).
- D'autres études portant sur le **théâtre** et **l'écriture expressive** montrent aussi des résultats prometteurs quant aux effets positifs de ces activités sur la régulation émotionnelle (Goldstein, 2010; Santoso et al., 2020).

En parallèle de ces activités qui peuvent être pratiquées en tant que loisir, plusieurs types de **psychothérapies individuelles** ont aussi pour effet de développer les capacités à réguler ses émotions. Parmi les différents types de prise en charge, des recherches ont été menées sur les thérapies individuelles de manière générale (Rudenshine et al., 2019) et en particulier les thérapies comportementales et cognitives (Bagherinia et al., 2015; Bomyea et al., 2020; Finsrud, 2016; Hinton et al., 2009; Montazernia et al., 2021) mais aussi avec les animaux (Maoz et al., 2021) ou encore une thérapie visant spécifiquement à l'amélioration des capacités en régulation émotionnelle (Feroz et al., 2016). D'autres études rapportent que les **psychothérapies de groupe** donnent elles aussi des résultats positifs sur le développement

des capacités à réguler ses émotions (Carroll et al., 2021; Dahlberg et al., 2018; Hamama-Raz et al., 2016; Health et al., 2021; Onyedibe & Ifeagwazi, 2021; Sahlin et al., 2019; Sobhani et al., 2022).

C. La régulation émotionnelle dans le domaine professionnel

L'engouement pour les compétences émotionnelles et pour la régulation émotionnelle en particulier s'inscrit dans l'actualité du monde du travail. En effet, l'évolution des métiers et des compétences tend à donner une place de plus en plus importante aux **compétences comportementales, ayant trait aux relations humaines et aux capacités cognitives les plus complexes**. Ces compétences de plus en plus recherchées sont souvent regroupées et désignées par le terme de 'soft skills' ou compétences douces par les professionnels des ressources humaines et par contraste avec les compétences dites dures, qui désignent des compétences techniques. Fort de cet intérêt, la régulation émotionnelle comme déterminant du bon fonctionnement des individus y compris dans le cadre professionnel, est également devenue un sujet d'étude privilégié en recherche (Ashkanasy et al., 2002). Dans cette partie, nous allons voir comment les capacités de régulation émotionnelle s'appliquent dans le contexte professionnel. En premier lieu, nous présenterons les études portant sur la régulation émotionnelle au niveau intra-individuel. En second lieu, nous développerons la régulation émotionnelle au niveau inter-individuelle et en particulier dans les relations avec les collègues et les managers ainsi qu'avec des client.e.s.

1. La dimension intra-individuel des émotions au travail

Par le passé, les émotions ont été écartées des études sur les comportements organisationnels (Arvey et al., 1998; Putnam & Mumby, 2000). Il était souhaitable que le cadre professionnel, envisagé comme un environnement de pure rationalité, soit exempt d'émotions. Cet angle de vue a perdu du terrain dans le champ scientifique à mesure que les recherches montraient comment les émotions contribuent à expliquer de nombreux phénomènes individuels dans le cadre du travail (Arvey et al., 1998; Fineman, 1993). Non seulement les émotions ne disparaissent pas dans le cadre professionnel mais elles y sont tout aussi nécessaires et utiles que dans les autres domaines de vie des individus. Il est aujourd'hui admis que les émotions jouent un rôle primordial dans le bon fonctionnement des individus au travail. Et la vie professionnelle abonde en opportunités pour chacun.e de réguler ses émotions (J. S. Thomas

& Allen, 2015). Ainsi, de nos jours, il semble que « *toutes les routes mènent aux affects* » (Mesmer-Magnus et al., 2012, p. 7), y compris dans le domaine professionnel où il a été mis en exergue que les processus émotionnels sont centraux dans de nombreux phénomènes parmi lesquels la motivation (George & Brief, 1996), le leadership (Gooty et al., 2010), la prise de décisions notamment de nature financière (Lerner & Tiedens, 2006; Loewenstein & Lerner, 2003), les attitudes et comportements professionnels (C. D. Fisher & Ashkanasy, 2000; Weiss & Cropanzano, 1996), les comportements et attitudes en tant que client.e.s (Brotheridge & Zyglidopoulos, 2006; Dubé & Menon, 2000; Menon & Dubé, 2000), le bien-être (Buruck et al., 2016) ou encore sur l'apprentissage dans le cadre professionnel (Scherer & Tran, 2003).

Toutes les stratégies de régulation émotionnelle sont amenées à être mobilisées au travail dans le cas d'épisodes émotionnels à valence négative. Cependant l'étude de Diefendorff et al. (2008) a montré que les **stratégies pro-actives** étaient privilégiées aux stratégies plus passives. Les auteur.e.s de cette publication supposent que la pro-activité est davantage appropriée et/ou encouragée dans le contexte professionnel. Il est aussi intéressant de rapporter de cette recherche que le changement cognitif et la modulation de la réponse, qui sont parmi les plus étudiés dans le contexte professionnel et correspondent respectivement aux stratégies profondes et de surface sont moins mobilisés que des stratégies telles que la sélection, la modification de la situation ou encore le déploiement de l'attention.

De manière générale, la régulation émotionnelle, et le caractère adapté des stratégies choisies en particulier, ont des **effets positifs** à plusieurs niveaux. En effet, les recherches montrent que la régulation des émotions au niveau intra-individuel est associée positivement à la qualité de la communication, la santé physiologique, le bien-être professionnel et la performance au travail (Grandey et al., 2013; Lawrence et al., 2011; Y. Liu et al., 2010; Mesmer-Magnus et al., 2012; Webb et al., 2012). Ainsi, le caractère adapté des stratégies de régulation émotionnelle choisies a été associé à une augmentation de la performance et une réduction du stress professionnel (S. Côté et al., 2008). De surcroît et suivant les stratégies de régulation émotionnelle employées, les **ressources cognitives** se voient plus ou moins mobilisées en amont, à l'instant ou en aval de l'épisode émotionnel. Ces ressources cognitives ne sont alors plus mobilisables sur d'autres tâches telles que l'attention, la mémorisation, la prise de décision. C'est particulièrement le cas de la suppression comme stratégie de régulation émotionnelle (Brotheridge & Grandey, 2002). Une étude menée durant une année auprès de cadres a pointé

que le fait de privilégier le support émotionnel sous la forme de partage social par exemple préservait les individus des effets néfastes d'un travail à forte teneur émotionnelle, en matière d'épuisement émotionnel (Van de Ven et al., 2013). Une autre étude a montré que l'utilisation de stratégies de régulation émotionnelle appartenant au registre de la sélection de la situation, de la modification de la situation et du coping était positivement associée à la satisfaction professionnelle au quotidien et amortissait positivement les effets de la résolution de problèmes complexes en matière de fatigue (Schmitt et al., 2012).

2. La régulation émotionnelle dans les relations interpersonnelles

La littérature scientifique quant à la régulation émotionnelle dans le cadre professionnel se concentre principalement sur ses effets sociaux (S. Côté et al., 2013) en cela que les relations interpersonnelles sont la première source d'épisodes émotionnels au travail (Basch & Fisher, 2000; Diefendorff et al., 2008). Plus précisément, deux types d'interactions ont fait l'objet de publications : celles entre client.e.s et celles avec des collègues.

a. Les relations avec des client.e.s, patient.e.s, usager.e.s

Lorsqu'on s'intéresse à la régulation émotionnelle dans les relations avec des client.e.s, le travail émotionnel est le concept qui réunit le plus de travaux de recherches. Ce concept se veut plus appliqué par rapport à la régulation émotionnelle qui serait un concept plus fondamental (Mikolajczak et al., 2009). Quoi qu'il en soit, ces deux concepts, qui ont tous deux vu le jour à la fin des années 80, semblent confluer aujourd'hui, s'enrichissant l'un l'autre (Grandey, 2000; Mikolajczak et al., 2009; Tran, 2012).

Le **travail émotionnel** renvoie à la manière dont les travailleur.euse.s gèrent leurs émotions pour répondre aux attentes associées à leurs entreprises et secteurs d'activité (Mikolajczak et al., 2009), soit les émotions qu'il est acceptable ou non de montrer ainsi que la manière de les exprimer durant les interactions interpersonnelles (Hochschild, 1983). Ce concept est né de l'observation de certains métiers dans lesquels la dimension émotionnelle était partie intégrante et essentielle des tâches et missions qui incombaient aux travailleur.euse.s. En effet, si tou.te.s les travailleur.euse.s sont amené.e.s à réguler leurs émotions au travail, pour certain.e.s, le travail en lui-même consiste à réguler des émotions, les siennes et/ou celles d'autrui (Rafaeli & Sutton, 1987). C'est le cas des métiers de service dans lesquels la relation avec la clientèle est un levier important de la performance, si ce n'est le levier principal

(Hochschild, 1983). Hochschild assortit cette définition de certaines caractéristiques propres aux situations engendrant du travail émotionnel. Premièrement, les travailleur.euse.s sont en contact direct avec la clientèle (virtuellement ou non, en face à face ou seulement via la voix). Deuxièmement, l'entreprise spécifie explicitement ou implicitement quelles émotions peuvent et/ou doivent être exprimées et comment il convient de les exprimer. Et troisièmement, l'entreprise contrôle de manière directe ou indirecte les expressions émotionnelles des travailleur.euse.s (Glomb & Tews, 2004; Hochschild, 1983). Ainsi décrit, le travail émotionnel revient à mettre au service de l'entreprise employeuse et de la performance professionnelle qu'elle requiert, des mécanismes psychologiques innés intervenant dans la régulation émotionnelle.

Lorsque l'émotion ressentie est éloignée, voire opposée, à l'émotion qui doit être affichée selon les règles en vigueur, le.a travailleur.euse se trouve en **dissonance émotionnelle**. Les individus mettent alors en œuvre des stratégies pour répondre aux attentes externes, d'ordre professionnel, et internes, correspondant à leurs réponses tendancielles. En écho aux travaux sur les stratégies de régulation émotionnelle présentées précédemment (J. J. Gross, 1998b, 1998a; J. J. Gross & Thompson, 2014), le champ d'étude sur le travail émotionnel distingue aussi différentes stratégies de régulation des émotions. Cependant, dans la théorie du travail émotionnel, le caractère plus ou moins superficiel de la stratégie mobilisée remplace le moment du processus ciblé par la régulation pour classer les différentes stratégies (Grandey, 2000, 2015). Les **stratégies de surface** ciblent les manifestations extérieures des émotions afin que l'émotion affichée, tant en termes de valence que d'intensité, corresponde aux attentes. Cela se traduit par le fait de cacher des émotions ressenties ou de simuler des émotions non-ressenties. Dans tous les cas, la composante comportementale et expressive de l'émotion ne concorde pas avec les autres composantes de l'émotion en question (Hochschild, 1983). Ce type de stratégie est souvent présenté comme inadapté en cela qu'il augmente la dissonance émotionnelle et est associé à un sentiment d'inauthenticité ainsi qu'à des troubles tels que la dépression ou l'épuisement professionnel¹⁴ (Brotheridge & Lee, 2002, 2003; Cossette & Hess, 2015; Grandey, 2003; Mesmer-Magnus et al., 2012; Totterdell & Holman, 2003). Les **stratégies profondes**, quant à elles, ciblent les composantes non comportementales de l'émotion. C'est

¹⁴ Aussi appelé « burn-out »

donc le ressenti qui est ciblé par cette stratégie, dans le but d'accorder les composantes non comportementales avec l'émotion qu'il convient d'exprimer. Ce type de stratégies favorise la consonance émotionnelle, soit la congruence entre les émotions ressenties et celles exprimées (Yugo, 2009; Zammuner & Galli, 2005).

Le travail émotionnel en lui-même a de nombreux **effets négatifs**. En effet, il est positivement associé à la détresse psychologique, à de faibles niveaux d'identification au rôle professionnel et un faible niveau de satisfaction au travail, d'authenticité et d'autonomie d'une part, et à de forts niveaux de fatigue physique et de roulement du personnel¹⁵ d'autre part (Bono & Vey, 2005; Riley & Weiss, 2016). Ces résultats sont à nuancer **en fonction du type de stratégie privilégiée** pour réduire la dissonance émotionnelle. Les conséquences en fonction du type de stratégie ne sont pas clairement établies dans la littérature scientifique. Certains résultats témoignent d'effets délétères des stratégies profondes de régulation tels que la fatigue extrême et la dépersonnalisation (Grandey, 2003; Mikolajczak et al., 2007; Zammuner & Galli, 2005). D'autres résultats ne montrant pas d'effets en fonction des stratégies de régulation employées (Brotheridge & Lee, 2002, 2003; Totterdell & Holman, 2003). Ces différences dans les résultats peuvent être attribuées au manque de précision quant aux stratégies profondes appliquées. En effet, cette catégorisation binaire ne permet pas de distinguer plusieurs stratégies de régulation au sein des stratégies profondes (Mikolajczak et al., 2009). Cependant, dans des situations de travail émotionnel, la stratégie consistant à supprimer les manifestations d'une émotion est associée au burn-out, à l'insatisfaction professionnelle, à l'épuisement émotionnel et au repli sur soi (Judge et al., 2009; Scott & Barnes, 2011; Totterdell & Holman, 2003) et les revues de littérature s'accordent sur le fait que les stratégies de surface auraient les effets délétères les plus importants (Bono & Vey, 2005; Lawrence et al., 2011; Mikolajczak et al., 2009; Riley & Weiss, 2016). Dans le cas particulier des agressions subies dans le cadre du travail qui représentent un déclencheur important d'émotions, notamment d'anxiété et de régulation émotionnelle (Rupp & Spencer, 2006), la réévaluation cognitive est une stratégie efficace pour amortir les effets des agressions en matière de tension perçue, que ces agressions soient commises par des collègues ou par des client.e.s (Niven et al., 2013).

¹⁵ Aussi appelé « turn-over »

Le choix de la stratégie adoptée dans ces cas dépend de l'évaluation du niveau de stress perçu par les individus, suite à une agression (Grandey et al., 2004).

Dans les professions où le contact avec la clientèle est le cœur de mission, la manière de réguler ou non ses émotions a un **effet sur les résultats professionnels**. Par exemple, la régulation émotionnelle extrinsèque (visant les émotions d'autrui) est positivement associée à des affects positifs chez les client.e.s, à une perception plus grande de confiance et de convivialité (Niven, Holman, et al., 2012) ainsi qu'à la qualité du service auprès des client.e.s et aux résultats de négociation (G. Côté et al., 2013; Fulmer & Barry, 2004). Dans une autre étude menée auprès de coiffeur.euse.s, les professionnel.le.s formé.e.s et recevant des instructions quant aux stratégies de changement cognitif et de déploiement de l'attention à adopter perçoivent davantage de pourboires de la part de leurs client.e.s que ceux ou celles qui ne reçoivent aucune formation ni instructions (Hülshager et al., 2015). D'autres études mettent en lumière la pertinence de la réévaluation cognitive comme stratégie de régulation émotionnelle face à des client.e.s par rapport à la stratégie de la suppression (Grandey et al., 2005; Totterdell & Holman, 2003).

Les courants de recherches sur la régulation émotionnelle et sur le travail émotionnel donnent à voir chacun un versant important de la gestion des émotions. La première mettant en lumière l'éventail de processus dont dispose l'individu pour réguler ses émotions, sans en étudier leur mise en application suivant le contexte. La seconde donnant du relief à la régulation émotionnelle dans le contexte professionnel et en particulier dans les cas où la gestion des émotions est nécessaire à la performance individuelle et organisationnelle. Cependant, en adoptant une catégorisation binaire des stratégies de gestion des émotions, la tradition scientifique du travail émotionnel s'est privée de la finesse d'analyse permise par la catégorisation en cinq familles de stratégies du modèle de la régulation émotionnelle (Mikolajczak et al., 2009). Les recherches portant sur le travail émotionnel s'orientent de plus en plus vers l'intégration du modèle en cinq familles de stratégies du champ de recherche sur la régulation émotionnelle.

b. Les relations entre collègues

La nécessité de réguler ses émotions sur son lieu de travail ne se limite pas aux interactions avec des client.e.s. En effet, d'autres métiers que ceux de service amènent à réguler des émotions, notamment face à ses collègues et à son manager. C'est le cas des ouvriers en

sidérurgie (J. Haas, 1977), des personnels mortuaires (Cahill, 1999), des enseignant.e chercheur.e.s (Bellas, 1999), des policier.e.s et des infirmier.e.s (Steinberg & Figart, 1999), des avocat.e.s (J. L. Pierce, 1995) ainsi que des juristes (Lively, 2000). Ainsi, des chercheur.e.s appellent à étudier la régulation émotionnelle dans le contexte professionnel en considérant certains aspects spécifiques tels que la fréquence et l'intensité des interactions avec autrui plutôt que le métier en lui-même (Sloan, 2008).

Il est, à ce jour, peu d'études sur les **effets de la régulation émotionnelle sur les relations entre collègues**. Dans deux d'entre elles, la régulation émotionnelle est positivement associée à la qualité perçue des relations au sein d'équipes de travail (Hawkes & Neale, 2020; Niven, Totterdell, et al., 2012). Dans une autre étude menée spécifiquement sur les moments de réunions, les stratégies de régulation émotionnelles dites 'de surface' sont associées positivement à l'épuisement émotionnel et négativement à l'efficacité perçue de la réunion (Shanock et al., 2013). Concernant les relations entre travailleur.euse.s et subordonné.e.s, c'est en particulier sur le leadership que portent des recherches quant à la régulation émotionnelle. Ces études nous enseignent ainsi que les employé.e.s ayant des leaders à haut niveau de leadership transformationnel rapportent davantage d'émotions positives au quotidien, y compris dans leurs rapports avec leurs collègues et les client.e.s (Bono et al., 2007) et les leaders capables de réguler leurs émotions dites négatives sont perçu.e.s de manière positive par leurs subordonné.e.s et sont aussi plus efficaces, avec un style de leadership charismatique ou transformationnel (Bono & Ilies, 2006). Ces résultats sont à nuancer en fonction du niveau d'authenticité de ces leaders. En effet, une régulation émotionnelle de façade pourrait avoir des effets inverses à ceux évoqués précédemment du fait de la perception par les subordonnés du caractère feint de ces émotions (Tran, 2012).

De manière plus générale, le bon fonctionnement d'une équipe de travail est influencée par le rapport aux émotions de chacun.e de ses membres ainsi que par le contexte affectif du groupe. Des **antécédents de la régulation émotionnelle entre collègues** ont été identifiés. Ainsi, des publications rapportent qu'il existe des normes collectives de compétences émotionnelles construites au niveau d'une équipe. Ces normes ainsi que l'historique des épisodes émotionnels déterminent les comportements en matière émotionnelle au sein de l'équipe et entre ses membres (Barsade, 2002; Elfenbein, 2006; Frye et al., 2006; Jordan, Ashkanasy, Härtel, et al., 2002; J. R. Kelly & Barsade, 2001). Le statut hiérarchique est un autre

des facteurs a aussi une incidence sur la manière de réguler ses émotions vis-à-vis de ses collègues (Lively, 2000; Shumski Thomas et al., 2018).

Un autre élément de l'environnement qui entre en jeu dans la régulation des émotions, voire qui exerce une certaine pression sur l'individu dans son rapport aux émotions, est la **culture organisationnelle** ou liée au secteur d'activité. En effet, les émotions sont de véritables instruments du maintien, en interne, et de la diffusion, en externe, de la culture organisationnelle à travers des normes et règles d'affichage des émotions (Van Maanen & Kunda, 1989). Par exemple, il est attendu de travailleur.euse.s dans le secteur du recouvrement davantage de manifestations d'émotions négatives que dans le secteur de la publicité et du divertissement (Sutton, 1991).

L'intérêt pour le développement des capacités de régulation émotionnelle dans le cadre professionnel dans la communauté scientifique va de pair avec l'émergence de nombreuses formations sur les compétences émotionnelles dans le monde du travail et, plus largement, avec l'engouement autour des soft skills. D'une part, les résultats quant aux formations professionnelles sont certes prometteurs mais la plupart des formations dispensées ne font pas l'objet d'un traitement scientifique. D'autre part, les compétences émotionnelles et la régulation émotionnelle en particulier nécessitent de l'entraînement, de la pratique sur le long terme. Or il est rare que les formats de formation proposées répondent à ces critères. En revanche, de nombreuses activités permettent de développer les compétences émotionnelles et la régulation émotionnelle en particulier. Ces activités, propices à la pratique sur le long terme sont donc de potentielles sources de développement des capacités de régulation émotionnelle pour le champ professionnel. Encore faut-il que les apports de ces activités extra-professionnelles soient transférés d'un domaine de vie à un autre.

TROISIEME PARTIE : LA FACILITATION DU DOMAINE DES LOISIRS VERS LE DOMAINE PROFESSIONNEL

La segmentation de nos vies en différents domaines, notamment professionnel et familial a émergé progressivement depuis la première révolution industrielle, vers la fin du XVIII^{ème} siècle (Kabanoff, 1980; Lallement, 2003; Piotrkowski et al., 1987; Wilensky, 1960). Des emplois salariés se sont substitués aux emplois au sein des familles, dans des exploitations agricoles et des ateliers artisanaux. Les distinctions entre les lieux, entre les périodes et même entre les manières de se comporter ont découlé de l'apparition puis de l'essor du salariat. Et avec la séparation originelle entre les domaines professionnel et familial, sont apparus des contrastes, parfois même des incompatibilités mais aussi des échanges, entre les différents domaines de vie des individus.

Les premières recherches sur l'articulation entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle datent des années 1950 et se sont focalisées sur le conflit entre les rôles professionnel et familial (L. Haas, 1999; MacDermid, 2005; Parasuraman & Greenhaus, 2002; Voydanoff, 1988). Ainsi, et telles qu'étudiées par la grande majorité des chercheurs.e.s en sciences humaines, les relations entre les différents domaines de vie se caractérisent par trois orientations : la teneur négative des interactions entre les domaines de vie ; le rôle comme concept de référence pour étudier l'individu ; le domaine familial comme principal domaine extra-professionnel. Pour chacune de ces orientations, il existe cependant des recherches qui adoptent d'autres angles de vue, apportant des éclairages quant aux phénomènes ayant trait aux interactions positives entre le domaine professionnel et le domaine extra-professionnel, notamment avec les loisirs.

Dans ce chapitre, nous nous intéressons en particulier à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine du travail. Pour commencer, nous définirons ce qu'est la facilitation. Nous développerons ensuite trois aspects essentiels de ce concept pour comprendre la démarche scientifique présente, que sont la mise en perspective de la facilitation par rapport au concept de conflit inter-rôles, son ancrage dans l'approche systémique ainsi que les interactions entre les loisirs et le travail.

A. Définition de la facilitation

Plusieurs définitions de la facilitation existent, toutes très proches mais complémentaires. Ainsi, elle est définie comme « *une forme de synergie dans laquelle les ressources associées à un rôle améliorent ou facilitent la participation dans un autre rôle.* » (Voydanoff, 2004b, p. 399) ou encore « *le degré auquel la participation dans un rôle est améliorée ou facilitée en vertu de la participation dans un autre rôle.* » (Wayne et al., 2004, p. 109). Les ressources étant précisées dans la définition suivante : « *le degré auquel la participation dans un rôle est facilitée en vertu des expériences, compétences et opportunités issues ou développées dans un autre rôle.* » (Frone, 2003, p. 145). Enfin, le type d'avantage retiré est formulé ainsi : « *le degré auquel la participation dans un rôle facilite la satisfaction aux exigences inhérentes à un autre rôle.* » (van Steenbergen et al., 2007, p. 280).

En complément de ces définitions, nous retiendrons trois éléments propres à ce processus : **l'engagement**, les **avantages** ou gains et **l'amélioration du fonctionnement**. Le premier désigne le degré auquel un individu s'investit dans un rôle. Autrement dit, c'est par ses actions que l'individu acquiert des avantages dans un rôle. Les avantages, quant à eux, font l'objet de plusieurs classifications. Dans une première catégorisation, on trouve le développement (des compétences ou des valeurs, par exemple), l'affectif (des attitudes ou des émotions, par exemple), le capital (des biens matériels ou en termes de santé, par exemple) et l'efficacité (à travers la capacité de concentration développée par l'implication dans plusieurs domaines de vie) (D. S. Carlson et al., 2006). Dans une seconde catégorisation, on trouve l'énergie, le temps, les comportements et compétences, et l'état psychologique (van Steenbergen et al., 2007). Enfin, pour être considéré comme facilitant, le transfert d'un avantage doit servir le fonctionnement du domaine récepteur par l'amélioration d'un processus essentiel à la performance dans ce domaine (van Steenbergen et al., 2007).

La facilitation est un phénomène qui intervient entre deux domaines et **dans les deux directions** comme en témoignent les résultats de recherche qui montrent des transferts d'éléments du domaine professionnel vers le domaine familial et vice versa (Wayne et al., 2007).

Dans la littérature scientifique sur les interactions entre les différents domaines de vie des individus, la facilitation a ceci de singulier qu'elle porte sur les incidences positives et qu'elle s'inscrit dans l'approche systémique. Nous avons choisi de développer ces deux aspects.

B. Des interactions positives plutôt que négatives : la facilitation inter-domaines

La facilitation porte sur les aspects positifs de la coexistence de domaines de vie distincts. Or, l'étude de ces aspects positifs est le fruit de divergences par rapport au paradigme dominant, celui du conflit. Pour comprendre comment a émergé la facilitation par rapport au conflit, nous définirons de qu'est le conflit puis nous reviendrons sur les avancées scientifiques qui ont amené à considérer les effets positifs du cumul d'activités et enfin nous exposerons d'autres concepts que la facilitation qui portent aussi sur les effets positifs des interactions entre les différents domaines de la vie des individus.

1. Travaux précurseurs du concept de facilitation

Dans la perspective théorique du conflit, les engagements simultanés dans plusieurs domaines de vie sont considérés comme mutuellement incompatibles du fait des contraintes que les domaines de vie représentent les uns pour les autres (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Guest, 2002). Le conflit entre les rôles se produit ainsi lorsque la participation dans un rôle est rendue difficile par la participation dans un autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Le conflit entre les rôles repose sur le postulat de la rareté des ressources en cela que les ressources seraient limitées et que celles mises au service d'un rôle manqueraient potentiellement pour répondre aux injonctions d'un autre rôle.

A partir des années 1970 puis à nouveau dans les années 2000, deux courants de recherche viennent éclairer sous un autre jour le paradigme de la rareté des ressources (Ollier-Malaterre, 2007) qui sous-tend les travaux sur le conflit inter-rôles. Ces travaux ont mis en lumière les apports que les différents domaines de vie représentent les uns pour les autres.

c. Les années 70 et les travaux en sociologie

Les premiers travaux qui envisagent que le cumul des rôles puisse avoir des incidences positives datent des années 1970. Argumentant dans ce sens, deux publications en sociologie font figure de travaux de référence.

En 1974, Sieber émet l'idée que les bénéfices de l'engagement simultané dans plusieurs domaines de vie dépassent largement les contraintes. Il relève quatre types de bénéfices représentant autant de « gratifications nettes » (Sieber, 1974, p. 567) : les privilèges de rôle ; la sécurité globale engendrée par l'appartenance à plusieurs rôles ; la valorisation du statut ; l'enrichissement de la personnalité et la satisfaction de l'égo¹⁶.

- Les **privilèges induits** par chaque rôle renvoient aux aménagements permis ou obtenus dans l'exercice d'un rôle du fait de l'exercice d'un autre rôle. Par exemple, des aménagements d'horaires au travail compatibles avec des responsabilités familiales.
- La **sécurité globale** engendrée par l'appartenance à plusieurs rôles renvoie aux possibilités issues de certains rôles telles que le soutien moral mais aussi en termes logistique, matériel ou encore financier, et qui permettent de faire face à des difficultés dans un autre rôle.
- La **valorisation du statut** renvoie d'une part aux connaissances, opportunités, rencontres et autres ressources d'ordre social, retirés de chaque rôle et, d'autre part, à la préservation voire au renforcement de l'estime de soi, en cela que des évaluations négatives portées sur un rôle n'atteignent pas nécessairement le regard sur soi dans l'exercice d'un autre rôle.
- L'**enrichissement de la personnalité et la satisfaction de l'égo** renvoient d'une part aux bienfaits sur la santé mentale, l'épanouissement personnel et la tolérance du fait de la prise de recul, et d'autre part à l'image valorisante, induits par le fait d'avoir des responsabilités nombreuses et diversifiées.

Trois ans plus tard, Marks s'oppose lui aussi aux postulats de la rareté et de la finitude des ressources telles que le temps et l'énergie (Marks, 1977). Inspirées de modèles en économie, ces ressources étaient jusque-là appréhendées comme des actifs rares que l'on dépense et que l'on investit sur le modèle de l'offre et de la demande. Pour Marks, « *le temps ne se présente pas à nous comme intrinsèquement rare même dans le contexte moderne. Comme l'énergie, il est flexible, tantôt abondant ou rare, lent ou rapide, en expansion ou compressé suivant les circonstances socio-culturelles et personnelles spécifiques. En somme, il nous faut*

¹⁶ Termes d'origine : « Role privileges », « Overall status security by means of buffer roles », « Resources for status enhancement and role performance », « Personality enrichment and ego gratification ».

concevoir le temps et l'énergie comme des résultats ou des produits de nos arbitrages de rôles, plutôt que présumer qu'ils sont constitués comme des ressources rares, indépendamment de nos arbitrages de rôles. »¹⁷ (Marks, 1977, p. 929). Un autre apport de Marks consiste à distinguer le temps et l'énergie, de l'implication. Cette dernière donnant du relief au temps et à l'énergie en cela qu'en fonction du niveau d'implication, ils n'ont pas la même valeur. Ainsi « *des niveaux d'implication élevés dilatent l'énergie et le temps, tandis que la non-implication contracte ces ressources.* »¹⁸ (Marks, 1977, p. 930) ; autrement dit, lorsqu'on se sent très impliqué, le temps semblera passer plus vite et l'énergie sera plus facile à mobiliser et inversement lorsqu'on se sent peu impliqué. Selon cette théorie, le cumul des rôles ne serait donc pas uniquement vecteur de conflits mais bien au contraire, pourrait donner lieu à une expansion des ressources grâce à l'implication (Baruch & Barnett, 1986; Marks, 1977).

Les publications de Sieber et Marks sont suivies de travaux dans la communauté scientifique internationale (Barnett, 1994; Barnett et al., 1992; Baruch & Barnett, 1986; Evans & Bartolomé, 1984; Kirchmeyer, 1992a, 1992b; Piotrkowski et al., 1987; Tompson & Werner, 1997). En France, Gadbois publie un ouvrage sur L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors-travail dans lequel il envisage l'articulation entre les différents domaines de vie de manière plus neutre que ses collègues (Gadbois, 1975). Il faudra attendre les travaux de Curie et Hajjar sur le système des activités dans les années 1980 pour que des chercheur.e.s français.e.s apportent une contribution significative dans le champ de la recherche.

d. Les années 2000 et l'émergence de la psychologie positive

Les considérations théoriques exposées ci-dessus n'ont pas suscité de sursaut scientifique dans les années 1970 et il aura fallu une autre impulsion, plus empirique cette fois, dans les années 2000, pour enclencher un réel mouvement au sein de la communauté scientifique.

¹⁷ Citation d'origine : « *time does not present itself to us as a prefabricated scarcity even in the modern setting. Like energy it is flexible, waxing abundant or scarce, slow or fast, expanded or contracted, depending upon very particular socio-cultural and personal circumstances. In short, we need to see the experience of both time and energy as outcomes or products of our role bargains, rather than assuming (like Goode) that they are already constituted for us as scarcities even before our role bargains are made.* »

¹⁸ Citation d'origine : « *high commitments expand energy and time while uncommitments contract these resources.* »

Cette impulsion est celle de la psychologie dite positive (Wayne et al., 2006) en cela qu'elle porte sur les forces plutôt que sur les faiblesses, sur ce qui fonctionne plutôt que sur ce qui dysfonctionne, et sur les conditions d'une bonne santé plutôt que sur les causes des pathologies (Diener & Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Les découvertes dans le domaine de la psychologie dite positive vont de pair avec un regain d'intérêt pour les modèles qui se détournent du conflit comme seul effet du cumul des rôles, la gratification et la satisfaction se substituant au conflit et au stress. De plus, ces travaux ont aussi permis à ces théories de gagner en crédibilité et de s'enraciner ainsi plus profondément dans le champ de la recherche sur les interactions entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle.

De nombreuses publications montrent que les concepts sur le versant positif des interactions entre les domaines de vie, ne sont pas antagonistes ni incompatibles avec le conflit. Il s'agit de phénomènes distincts qui peuvent être expérimentés simultanément et tendent à avoir des antécédents et des conséquences différentes (Aryee et al., 2005; D. S. Carlson et al., 2006; El Wafi et al., 2016; Grzywacz & Butler, 2005; Poppleton et al., 2008; Wayne et al., 2004). En effet, il est aujourd'hui avéré que l'absence de conflit n'aboutit pas mécaniquement à l'équilibre entre les différents rôles (Guest, 2002) ni à la satisfaction dans l'un ou l'autre des rôles (Grzywacz, 2000; Kirchmeyer, 1992a), et que les interactions positives entre les différents rôles sont des phénomènes à part entière, voire orthogonaux, à celui du conflit inter-rôles (Grzywacz & Marks, 2000a).

*« La participation à de multiples rôles peut élargir le cadre de référence de l'individu et lui fournir de nouvelles perspectives. »*¹⁹ (van Steenbergen et al., 2007, p. 282). Plus concrètement, plusieurs mécanismes sont décrits qui peuvent expliquer les retombées positives du cumul d'activités appartenant à différents domaines de vie. Parmi les explications les plus fréquemment avancées, le fait que chaque activité participerait à l'augmentation du niveau de bien-être général, certaines activités joueraient le rôle d'amortisseur par rapport aux effets délétères d'autres activités alors que d'autres auraient des incidences positives directes dans d'autres domaines de vie (Greenhaus & Powell, 2006; van Steenbergen et al., 2007).

¹⁹ Citation d'origine : *« Participation in multiple roles can broaden an individual's frame of reference and provide the individual with new perspectives. »*

2. Plusieurs concepts pour désigner les échanges positifs entre les différents domaines de vie

Une abondance de publications est venue confirmer l'attrait pour les interactions positives entre les différents rôles. Cette abondance quantitative coudoie une abondance qualitative à travers la diversité des termes employés pour désigner des réalités proches (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Butler, 2005) et dont les distinctions ne sont pas toujours claires (Hammer & Hanson, 2006; Hanson et al., 2006). On relève plusieurs termes : le renforcement²⁰, l'enrichissement²¹, le débordement positif²² et la facilitation²³.

- Le **renforcement** renvoie aux ressources et expériences acquises dans un rôle et bénéfiques en cela qu'elles permettent aux individus de surmonter les épreuves dans leur vie en général (Sieber, 1974).
- L'**enrichissement** désigne l'évaluation par un individu que sa participation dans un rôle entraîne des conséquences positives (en termes de performance ou de bien-être affectif par exemple) dans un autre rôle (D. S. Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992c; Rothbard, 2001).
- Le **débordement positif** réfère au transfert de valeurs, d'émotions ou de compétences d'un domaine à un autre, rendant les domaines concernés plus similaires (Crouter, 1984; J. R. Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz & Marks, 2000b; Kirchmeyer, 1993; Sumer & Knight, 2001; Voydanoff, 2001).
- La **facilitation**, quant à elle, est définie comme l'amélioration du fonctionnement dans un rôle du fait des ressources acquises ou développées dans un autre rôle (Frone, 2003; Voydanoff, 2004b; Wayne et al., 2004). Elle se distingue des autres concepts en cela qu'elle induit que le transfert d'éléments d'un domaine à un autre facilite, voire améliore le fonctionnement dans cet autre domaine ainsi que par son ancrage dans l'approche systémique, recouvrant une réalité plus large que les concepts précédents

²⁰ Terme d'origine : « *enhancement* »

²¹ Terme d'origine : « *enrichment* »

²² Terme d'origine : « *positive spillover* »

²³ Terme d'origine : « *facilitation* »

(Allen & Martin, 2017; Frone, 2003; Greenhaus & Allen, 2011; van Steenbergen et al., 2007; Wayne et al., 2007).

En plus de porter sur les incidences positives du cumul de plusieurs rôles, les phénomènes décrits ci-dessus ont en commun d'être bidirectionnels. Autrement dit, les éléments cités peuvent circuler entre les différents domaines de vie dans toutes les directions (Frone, 2003).

C. La facilitation, un concept ancré dans l'approche systémique

La facilitation est un concept qui se situe sur le versant positif de l'articulation entre les différents domaines de vie. Nous avons situé les travaux portant sur ces incidences positives dans leur contexte historique, par rapport aux travaux sur le conflit inter-rôles. A présent, nous allons aborder la facilitation dans sa dimension systémique ce qui permet de la discerner des autres concepts portant sur les aspects positifs du cumul des rôles. Dans cette partie, nous commencerons par présenter succinctement l'approche systémique et définirons ce qu'est un système. Nous poursuivrons avec la présentation du système des activités, soit la mise en application de l'approche systémique aux activités humaines. Enfin, nous définirons le concept des frontières et reviendrons sur l'apport que représente ce concept dans l'étude des interactions entre les domaines de vie.

3. Définition du système

« Joignez ce qui est complet et ce qui ne l'est pas, ce qui concorde et ce qui discorde, ce qui est en harmonie et ce qui est en désaccord ; de toutes choses, une et, d'une, toutes choses. »

Héraclite

L'approche systémique apparaît dans les années 50, dans des disciplines éloignées des sciences humaines et sociales, telles que la cybernétique, les mathématiques ou encore l'ingénierie des télécommunications (Hammond, 2003). Elle a, depuis, été appliquée en sociologie, en psychologie clinique, en linguistique ainsi qu'en psychologie du travail, aussi bien pour mener des interventions et des recherches, que pour élaborer des modèles explicatifs.

Vaste et riche, l'approche systémique peut être appréhendée par la définition du concept de système complété par quelques principes de base. Soit un **système**, une « *totalité organisée, faite d'éléments solidaires ne pouvant être définis que les uns par rapport aux autres en*

fonction de leur place dans cette totalité. » (Saussure, 1916) cité par Durand (2017, p. 9), un « *ensemble d'unités en interrelations mutuelles.* » (Von Bertalanffy, 1973, p. 53), un « *ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisés en fonction d'un but.* » (de Rosnay, 1975, p. 91), un « *objet complexe, formé de composants distincts reliés entre eux par un certain nombre de relations.* » (Ladrière, 1973, p. 686) ou encore une « *unité globale organisée d'interrelations entre éléments, actions ou individus.* » (Morin, 1977, p. 9).

Pour être qualifié de système, un ensemble donné d'éléments doit, de surcroît, répondre aux **principes** suivants :

- les interactions entre les éléments ne se résument pas à une action causale d'un élément sur un autre, mais peuvent prendre des formes variées et complexes, dont la rétroaction ;
- un système est un tout non réductible aux éléments qui le composent, des qualités et caractéristiques émergeant de l'ensemble qui ne pourraient être déduites de la somme de ces parties ;
- ces qualités et caractéristiques émergent de l'agencement et de l'organisation des éléments composant un système, ainsi que des relations qui les unissent ;
- un système est une entité complexe du fait du nombre de ses éléments et relations et de la part d'incertitude inhérente à son organisation et aux facteurs environnementaux.

L'approche systémique nous enseigne qu'il est pertinent d'étudier un élément au regard des autres éléments appartenant au même système et des interactions avec ces autres éléments, pour en comprendre les tenants et aboutissants. C'est ce que vont s'attacher à faire Curie et Hajjar (1987) lorsqu'ils vont l'appliquer aux domaines de vie des individus.

4. L'approche systémique appliquée aux activités : le système des activités

Dans la continuité des travaux sur la systémique, des chercheurs français ont appliqué ces principes à la vie des individus en prenant comme unité de mesure leurs activités. De ces travaux est né un modèle, celui du système des activités qui naît à la fin des années 80 (Curie et al., 1990; Curie & Hajjar, 1987; Marquié & Curie, 1993). En substituant au rôle, le concept de domaine de vie comme unité d'analyse de la vie des individus, la théorie du système des activités tranche avec les études sur le conflit inter-rôles, qui relèvent du courant majoritaire jusque dans les années 90 et dont l'unité d'analyse est le rôle (Curie et al., 1990; Marquié &

Curie, 1993). Si ce ne sont pas cette théorie et ces publications qui ont directement abouti au concept de facilitation, elles offrent néanmoins des enseignements précieux et éclairants dans l'étude de la facilitation inter-domaines. Il nous semble donc pertinent de présenter ici les principaux apports de ces travaux.

Selon ce modèle, les différents milieux et temps de socialisation des individus forment un *système*. Quatre domaines sont considérés : professionnel, familial, personnel et social qui constituent des *sous-systèmes*. Ce sont ces différents sous-systèmes pris ensemble que l'on nomme *système des activités*. Un *domaine de vie* est un ensemble d'activités ayant en commun un cadre social (Curie & Hajjar, 1987; Martin-Canizarès et al., 2009). Et une *activité* désigne les conduites par lesquelles un individu répond aux exigences d'une tâche. Ce modèle prend en compte la part active des individus, à travers la place qu'ils donnent aux différentes domaines et les arbitrages qui en découlent au quotidien, pour concilier leurs engagements dans ces différentes domaines de vie (Almudever et al., 1999).

En complément de ces notions et conformément aux principes de l'approche systémique, les sous-systèmes se caractérisent à la fois par leur *autonomie* et leur *interdépendance*. En effet, chaque sous-système a des activités, des objectifs, des ressources, des contraintes qui lui sont propres et tous les sous-systèmes sont en interrelations. Ces relations pouvant aller de la communication à la dépendance. Des éléments tels que des compétences, des ressources matérielles, des contraintes ou encore du temps, issus d'un sous-système et étant parfois nécessaires à la tenue des activités d'un autre sous-système, peuvent peser sur la tenue d'activités appartenant à un autre sous-système. L'un des objectifs des travaux sur le système des activités est d'ailleurs de « *comprendre par quels mécanismes intra- et interpersonnels, s'opèrent pour l'individu des échanges de ressources ou de contraintes (cognitives, affectives, matérielles, symboliques, axiologiques...) entre ses différents domaines d'investissements.* » (Martin-Canizarès et al., 2009, p. 259)

Les arbitrages quotidiens opérés par les individus, et ce qui les détermine, témoignent de la part active des individus dans la conciliation entre leurs différents domaines de vie. C'est par ce prisme que le système des activités appréhende les échanges et transferts entre les sous-systèmes. Les différentes relations entre les sous-systèmes sont régies par le modèle d'action et le modèle de vie. A l'échelle de l'activité, les objectifs qui guident et sont façonnés par les activités ainsi que leur hiérarchisation constituent le *modèle d'action*. Ce dernier permet de

coordonner les activités au sein d'un sous-système. Le **modèle de vie**, quant à lui, renvoie aux valeurs qui guident les actions des individus et à leur hiérarchisation. Il régit les échanges entre les sous-systèmes et constitue une instance centrale de contrôle du système tout entier. Ces modèles, notamment à travers la hiérarchisation des valeurs et des activités, témoignent de la part active des individus dans la conciliation de leurs engagements dans différents domaines de vie (Curie, 2000; Curie et al., 1990; Curie & Hajjar, 1987; Marquié & Curie, 1993).

Autrement dit, l'approche systémique appliquée aux interactions inter-domaines nous enseigne qu'on ne peut comprendre réellement les phénomènes dans un domaine de vie donné sans prendre en considération les autres domaines de la vie des individus et leurs relations avec le domaine étudié. Cet enseignement issu des travaux sur le système des activités permet de saisir en quoi la facilitation se distingue d'autres concepts proches tels que l'enrichissement ou le débordement positif. En somme, le système des activités offre un pont théorique entre l'approche systémique et la facilitation et enrichit notre compréhension des mécanismes sous-jacents et des enjeux de la facilitation.

D. Les domaines des loisirs et du travail et leurs interactions

Nous avons vu que des domaines de vie ont été distingués, notamment par la théorie du système des activités et que ce sont les interactions entre ces différents domaines de vie qui intéressent les scientifiques en sciences sociales. Deux domaines de vie en particulier focalisent l'attention, ceux ayant trait à la famille et au travail comme en témoigne le nombre de publications. Les travaux de recherche montrent clairement que les activités familiales peuvent représenter un atout pour les activités professionnelles (Greenhaus & Allen, 2011). Il est aussi des recherches portant sur les bénéfices pour le domaine professionnel des domaines extra-professionnels de manière générale (Kirchmeyer, 1992a, 1992b; Moen et al., 1992). Les travaux présentés ici portent sur les domaines professionnel et de loisirs. Dans cette partie, nous reviendrons sur la manière dont sont différenciés les différents domaines de nos vies. Ensuite, nous définirons les deux domaines du travail et des loisirs et enfin, nous présenterons les résultats des études portant sur les apports du domaine des loisirs pour le domaine professionnel.

1. D'une approche duale à une approche multiple des domaines de vie

Qu'il s'agisse de conflit ou de facilitation, les chercheur.e.s en psychologie du travail se sont attaché.e.s à étudier principalement, les relations entre les domaines de vie professionnel et personnel (Lourel et al., 2005). Plus que les *interactions entre tous les domaines de vie*, dans la plupart des publications scientifiques, c'est le domaine professionnel qui est le domaine de référence, celui par rapport auquel les autres sont appréhendés. Le domaine professionnel est étudié par rapport au domaine personnel ou hors travail ou bien en particulier, par rapport au domaine familial (Eby et al., 2005). Dans le premier cas, les activités composant le domaine personnel ne sont que rarement et approximativement distinguées entre elles (Allis & O'Driscoll, 2008; G. G. Fisher et al., 2009; Frone, 2003; Geurts & Demerouti, 2002; Guest, 2002; Ilies et al., 2007; Kabanoff, 1980; Kirchmeyer, 1992b; Near et al., 1980; Weer et al., 2010). Dans le second cas, le périmètre est plus clair et ne comprend qu'une partie des activités, celles se rapportant à la famille.

Ainsi, dans la continuité des études sur l'interface entre les domaines professionnel et personnel ou familial, certains chercheur.e.s relèvent la nécessité de différencier les activités non-professionnelles entre elles et tentent de les appréhender séparément les unes des autres. En particulier, la théorie du **système des activités** offre des pistes de réflexion intéressantes (Curie & Hajjar, 1987). En effet, dès les années 80, Curie et Hajjar soulignaient le caractère problématique de cette dualité : « *l'une des difficultés sous-jacentes à bon nombre d'études précédemment rapportées, réside dans le postulat d'une dichotomie vie de travail – vie hors travail. En effet, dans cette dichotomie, le deuxième terme apparaît comme « fourre-tout » puisqu'il est défini – négativement- par l'absence de ce qui qualifie le premier. De plus, cette distinction constitue un handicap pour l'analyse des processus d'interaction entre les activités.* » (Curie & Hajjar, 1987, p. 45). Ces auteur.e.s appelaient à une distinction des activités extra-professionnelles entre elles. Plusieurs arguments sous-tendent cette position : ces activités sont composites et diverses dans leur contenu, leur forme et leur organisation ; elles interagissent de manières différentes avec le domaine professionnel, représentant chacune des ressources et des contraintes spécifiques ; les interactions entre ces activités seraient non seulement réciproques mais aussi contingentes, ce qui nécessite de tenir compte des interactions entre ces activités qui n'appartiennent pas au domaine professionnel (Curie & Hajjar, 1987). Pour rappel, le modèle du système des activités identifie quatre sous-

systèmes que sont les domaines professionnel, familial, personnel et social (Almudever et al., 2006; Curie et al., 1990; Marquié & Curie, 1993). Les activités proposées dans le domaine personnel pouvant relever aussi bien des loisirs, que du soin de soi, ou encore de la spiritualité.

Bien que rares, certains travaux dépassent l'approche duale des domaines professionnel et personnel pour une conception plurielle des domaines de vie. Les résultats de ces recherches montrent que le domaine non-professionnel comprend effectivement différentes activités autres que familiales et que ces activités peuvent avoir des incidences spécifiques sur les domaines familial et professionnel (Allis & O'Driscoll, 2008; G. G. Fisher et al., 2009; Ilies et al., 2007; Kabanoff, 1980; Kirchmeyer, 1992b; Near et al., 1980). Dans ces études, les activités qui n'appartiennent ni au domaine familial ni au domaine professionnel sont regroupées dans un seul et même domaine. Cela ne permet donc pas d'en isoler les apports différenciés. Nous relevons tout de même les travaux de Voydanoff qui a consacré plusieurs études au domaine de la communauté²⁴, différent de celui de la famille, et faisant référence aux activités dans son quartier, auprès de ses voisins et en tant que citoyen.ne (Voydanoff, 2001, 2004a, 2007). Et nous reviendrons plus longuement sur d'autres travaux portant sur le domaine des loisirs en interaction avec le domaine professionnel.

2. Définition des domaines professionnel et de loisirs

a. Le domaine des loisirs

Les études qui portent sur les interactions entre les domaines de vie professionnel et extra-professionnel s'intéressent rarement de manière spécifique aux loisirs et ne définissent que succinctement le domaine des loisirs. En revanche, les loisirs sont pris comme objets d'études et définis par ailleurs, notamment en sociologie (Haywood et al., 1999; Israel, 1967; Pronovost, 2014; Rapaport & Rapaport, 1974; Samuel, 1983). Ces travaux permettent de dessiner les contours du domaine des loisirs et de le distinguer d'autres domaines de vie.

Dans leur livre, (Haywood et al., 1999) identifient plusieurs angles de vue fréquemment invoqués dans la conception des loisirs. La conception la plus prégnante des loisirs consiste à les considérer sous l'angle du **temps** qui leur est consacré et par contraste avec le temps qui

²⁴ Terme d'origine : « community »

est consacré au travail. Ainsi, les loisirs désignent les activités pratiquées durant le temps « libre », c'est-à-dire non-soumis aux contraintes professionnelles ni aux obligations familiales (Lundberg et al., 1934; Smigel, 1963; Szalai & Converse, 1972). Il s'agirait alors d'activités 'résiduelles', pratiquées dans les périodes qui ne sont pas consacrées à des activités plus contraintes. A la même époque, d'autres auteur.e.s ont cependant proposé une définition des loisirs en eux-mêmes, les décrivant comme des **activités récréatives institutionnalisées** (Dubin, 1973; London et al., 1977) ou reposant sur une expérience **subjective de liberté ou de plaisir** (Iso-Ahola, 1979, 1980; J. R. Kelly, 1972, 1982; Neulinger, 1974; Tinsley & Tinsley, 1986). Enfin, la fonction de récupération par rapport au travail ou la recherche de buts socialement valorisés tels que la **santé physique** ou **l'appartenance** à un groupe constituent le dernier angle à partir duquel sont appréhendés les loisirs.

Le **sentiment de liberté** et la **motivation intrinsèque** sont des éléments clés de ce que les individus considèrent comme des loisirs (Passmore & French, 2001; Tinsley & Tinsley, 1986). Au-delà de ces caractéristiques, plusieurs chercheur.e.s ont proposé d'autres critères permettant de distinguer les loisirs d'autres activités tels que les besoins psychologiques auxquels ils répondent, la personnalité, les caractéristiques concrètes des loisirs et le caractère « sérieux »²⁵ (Kabanoff & O'Brien, 1980; Spokane & Holland, 1995; Stebbins, 1982; Tinsley et al., 1993).

Tinsley et Eldredge (1995) ont travaillé sur les **besoins psychologiques auxquels les loisirs répondent**. Ils en recensent onze, à savoir : l'agentivité, la compétition, la créativité, l'expression de soi, le plaisir par les sens, la recherche de nouveauté, la relaxation, le service ou don de soi, le sentiment d'appartenance, la stimulation cognitive ainsi qu'une catégorie dite résiduelle qui comprend les loisirs qui ne répondent à aucun des dix besoins cités.

Spokane et Holland (1995) ont, quant à eux, proposé un outil qui permet d'évaluer la **personnalité** des individus et les activités qui y correspondent le mieux. Cet outil développé afin d'accompagner les personnes dans leurs choix d'orientation professionnelle a été transposé et adapté aux loisirs. Ces travaux sont cependant très peu repris en recherche en raison de la faible fiabilité de leurs résultats (Long, 1996; L. E. Miller & Weiss, 1982).

²⁵ Terme d'origine : « serious leisure »

Une troisième approche consiste également à appliquer aux loisirs un grille d'analyse originellement construite pour des activités professionnelles mais cette fois-ci en se basant sur les **caractéristiques des activités** (Kabanoff & O'Brien, 1980; Rousseau, 1978). Au-delà de la signification que chaque individu trouve dans ses activités, ces auteurs postulent qu'il existe des 'conséquences psychologiques et comportementales' induites par les caractéristiques intrinsèques des activités (Kabanoff & O'Brien, 1980, p. 600).

En somme, les activités de loisirs sont celles pratiquées durant les périodes non-professionnelles et sont choisies librement par les individus car elles sont intrinsèquement plaisantes, satisfaisantes et gratifiantes en elles-mêmes (Lobo, 2006).

Dans une perspective un peu différente de celles décrites, Stebbins (1982) propose de différencier des loisirs « **occasionnels** »²⁶ de loisirs « **sérieux** ». Les premiers étant définis comme « *immédiatement et intrinsèquement gratifiants, plaisant à court terme et requérant peu d'entraînement pour en tirer du plaisir* » (Stebbins, 1997, p. 18). En prenant en compte une autre manière de pratiquer des loisirs, plus engagée et portée sur les apports développementaux, cette théorie s'intéresse à une relation plus complexe et porteuse de sens pour les personnes qui pratiquent « sérieusement » leurs loisirs. Ainsi, lorsque le rapport aux loisirs inclut une forte identification, des efforts pour acquérir des compétences et des connaissances, la persévérance ainsi qu'un investissement constant et prolongé, on parle de loisirs « sérieux » (Stebbins, 2011). Cette manière d'appréhender ses loisirs serait, selon Stebbins (1982), le moyen le plus efficace d'en tirer des avantages durables.

La théorie du loisir « sérieux » n'échappe pas au débat quant au fait de catégoriser les loisirs en eux-mêmes ou bien à partir de la manière dont les individus les appréhendent (Veal, 2016). (Stebbins, 1992) suggèrent que ce sont les activités de loisirs qui sont sérieuses ou non, proposant ainsi une typologie d'activités. Il considère comme sérieuses des activités ayant trait à l'art, aux sciences et au sport. Toujours du point de vue des activités en elles-mêmes, c'est sur un **continuum** allant du plus occasionnel ou plus sérieux, plutôt que de manière binaires, que sont aujourd'hui appréhendées les activités de loisirs (Shen & Yarnal, 2010). Dans cette perspective, certains types d'activités de loisirs seraient plus à même d'être des loisirs

²⁶ Terme d'origine : « casual leisure »

sérieux pour les personnes qui les pratiquent. Pour autant, le simple fait de pratiquer ce type de loisirs ne suffit pas à en faire un loisir sérieux en cela que pour un même loisir des individus peuvent le pratiquer de manière occasionnelle ou détachée ou bien de manière sérieuse (C. A. Brown, 2007; Kim et al., 2015). Les bienfaits des loisirs sérieux sont nombreux. Quelques publications rapportent des effets positifs sur la connaissance de soi, la recherche de sens, les affects, la satisfaction de vie générale, les relations sociales ou encore le bien-être (C. K. Baldwin & Norris, 1999; Kim et al., 2011, 2015; Phillips & Fairley, 2014).

b. Le domaine professionnel

Le domaine professionnel renvoie au concept de travail. Or, ce concept est utilisé dans de nombreuses disciplines scientifiques avec à chaque fois des définitions propres. De plus, la distinction entre le domaine professionnel et d'autres domaines de vie est historiquement situé et revêt un caractère social (Barrère-Maurisson, 1992). Pour cette étude, nous entendons par domaine professionnel, les activités répondant à la définition du « *travail rémunéré dans l'économie formelle* » (Piotrkowski et al., 1987, p. 252).

3. Les interactions entre domaine professionnel et de loisirs

A la fin du XIX^{ème} siècle, Engels considère le travail comme étant aliénant et les interactions entre le travail et les loisirs comme étant d'ordre compensatoires ou bien s'influencent l'un l'autre. Selon la première hypothèse, les loisirs permettraient aux travailleur.e.s de trouver des sources d'épanouissement et de plaisir immédiat dont ils sont privés au travail (Wilensky, 1960). A partir de années 60, la question du rapport entre le travail et les loisirs refait son apparition au sein de la communauté scientifique en sciences sociales (Wilensky, 1960). Ces études sont peu nombreuses et prennent des angles de recherche différents, mais elles mettent en lumière des phénomènes d'influence entre le travail et les loisirs (Kabanoff, 1980; Lobo, 2006; Mansfield & Evans, 1975; Meissner, 1971; Rousseau, 1978).

Quelques auteur.e.s se sont intéressé.e.s à l'**interface entre les activités professionnelles et les activités de loisirs**. Dans son modèle, Kelly catégorisait les loisirs selon leur rapport au rôle professionnel : d'activités de loisirs totalement indépendantes du travail et librement choisies à des activités de préparation ou de récupération par rapport aux activités professionnelles, en passant par des activités librement choisies mais dépendantes ou complémentaires par rapport aux activités professionnelles (J. R. Kelly, 1972). Près de 25 ans plus tard, Parker (1997)

identifie trois modèles d'interactions entre les domaines du travail et des loisirs : le *débordement*²⁷ qui suppose une influence réciproque en matière de développement de compétences et de satisfaction; la *compensation* concerne les cas où les activités de loisirs compensent les émotions déplaisantes et les tensions issues d'activité professionnelles risquées, éprouvantes voire nocives; la *séparation* désigne les loisirs totalement distincts et indépendants des activités professionnelles (Parker, 1997).

Bien que portant sur un domaine plus large que celui des loisirs, il semble intéressant d'ajouter que les études menées jusqu'à présent sur l'interface entre les domaines professionnel et extra-professionnel, ne permettent pas de retenir un modèle comme plus valide qu'un autre (Champoux, 1978; J. R. Kelly & Kelly, 1994; Rain et al., 1991). Enfin et toujours sur les domaines professionnel et extra-professionnel, une approche originale a consisté à classer les différents aspects qui distinguent les domaines professionnel et extra-professionnel suivant trois catégories : instrumentale, affective et cognitive (Elizur, 1991). Selon cette étude, suivant les catégories considérées, ce sont différents modèles d'interactions qui s'appliqueraient avec une relation compensatoire sur les plans instrumental et cognitif et segmenté sur le plan affectif.

c. La facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel

*« Au-delà de la régulation institutionnelle et étroitement organisée du travail, le domaine des loisirs est l'endroit où nous acquérons des connaissances et des compétences qui nous permettent d'être reconnus comme des acteurs compétents, crédibles et adaptés lors de la pléthore de situations sociales, culturelles et économiques que nous rencontrons. »*²⁸ (Rojek, 2010, p. 3).

La comparaison des apports au domaine professionnel en fonction des domaines de vie dont proviennent ces apports, est riche d'enseignements (Froberg et al., 1986). En effet, la nature des apports diffère. Ainsi, les activités de loisirs procurent de l'**énergie** et permettent de **se**

²⁷ Terme d'origine : « spillover »

²⁸ Citation d'origine : « Over and above the institutionalized and tightly organized regulations of the workplace, leisure is where we get the people knowledge and coaching skills that enable us to be recognized as competent, credible and relevant actors on the plethora of social, cultural and economic situations that we encounter. »

soustraire mentalement aux préoccupations professionnelles, alors que les activités familiales sont gratifiantes à plusieurs égards et ont un effet protecteur par rapport aux préoccupations professionnelles (Kirchmeyer, 1992a). En revanche, une recherche datant de 2008 montre que l'implication dans des activités personnelles et notamment de loisirs, est positivement associée au bien-être dans ce même domaine de vie ainsi qu'au bien-être dans le domaine familial mais pas au bien-être dans le domaine professionnel (Allis & O'Driscoll, 2008). Ces auteur.e.s mobilisent le concept de frontières pour expliquer ces résultats en cela que les frontières entre les domaines familial et de soin de soi seraient plus perméables que celles entre le domaine professionnel et les autres. Plusieurs facteurs ont été identifiés comme étant déterminants dans la propension d'une activité de loisirs à être bénéfique dans le domaine professionnel, en particulier le temps et l'implication consacrés à ces activités, le degré auquel une activité donnée est considérée comme faisant partie de son identité, le niveau de satisfaction et le niveau de motivation intrinsèque associés à ces activités (Kirchmeyer, 1992a, 1992b, 1992c; O'Driscoll, 2001; Pelletier et al., 1995; Staines, 1980).

Dans la littérature scientifique sur les interactions entre les différents domaines de vie, les loisirs sont de ces activités qui sont implicitement intégrées au domaine personnel et ne sont que très rarement l'objet principal de recherches. Quelques publications portent sur les interactions négatives entre les domaines professionnel et de loisirs (Knecht et al., 2016; Tsaur et al., 2012; J.-Y. Wong & Lin, 2007; Zhao & Rashid, 2010). En soi, le fait d'être impliqué.e dans une multitude de domaines de vie aurait un effet protecteur face aux effets négatifs d'expériences faites dans un domaine donné (Barnett & Hyde, 2001; Froberg et al., 1986) et engendre une augmentation du bien-être et du niveau de compétence managériales (Ruderman et al., 2002).

L'étude sur les interactions positives entre les domaines professionnel et de loisirs, offre plusieurs types d'apports. Ainsi, les loisirs contribuent au ***coping*** dans le domaine professionnel, soit la capacité à faire face au stress généré notamment par les activités professionnelles (Blasche et al., 2014; Denovan & Macaskill, 2017; Joudrey & Wallace, 2009; Petrou & Bakker, 2016; Schneider & Iwasaki, 2003). Sont aussi attribuées aux activités de loisirs des vertus de ***récupération*** (Bakker et al., 2013; Binnewies et al., 2010; K. Brown et al., 2011; Rook & Zijlstra, 2006; Zijlstra & Cropley, 2006). En effet, la participation à des activités extra-professionnelles encourageant le repos, l'exercice physique, la réflexion et

l'amusement, peuvent reconstituer les ressources physiques et émotionnelles et augmenter le bien-être (Eden, 2001; Haworth & Lewis, 2005a; B. Lee et al., 2015; Nägel & Sonnentag, 2013). Les loisirs peuvent aussi être utilisés pour assouvir le besoin de sens et ainsi gagner en satisfaction vis-à-vis de son travail lorsque celui-ci ne répond pas tout à fait aux souhaits des individus (Berg et al., 2010). Une étude plus ancienne a montré que plus la mobilisation de **compétences** est forte dans l'un de ces deux domaines, plus elle est forte dans l'autre. De surcroît, les personnes qui s'investissent fortement tant dans leurs loisirs que dans leur travail sont aussi celles qui rapportent de hauts niveaux de motivation intrinsèque dans leur travail (Kabanoff & O'Brien, 1980).

Le phénomène de facilitation peut être bidirectionnel. Soulignons que la présente recherche porte uniquement à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

QUATRIEME PARTIE : ETUDE

Dans cette partie, nous détaillons l'étude quantitative menée. Nous en précisons les objectifs de recherche ainsi que les hypothèses, la méthode et enfin les résultats.

A. Objectifs de recherche et hypothèses

Le domaine des loisirs, par ses interactions avec le domaine professionnel, induit des bénéfices qui facilitent les activités professionnelles. Ainsi, il est avéré que la participation à des activités de loisirs enrichit les individus, notamment de compétences, qu'ils mettent à profit pour effectuer leurs missions et remplir leurs objectifs dans le domaine professionnel : c'est le phénomène de la facilitation (Liang, 2018; Ruderman et al., 2002). Or, au-delà de la facilitation d'un domaine vers un autre, au sein même du domaine des loisirs, les types de loisirs et leurs apports au domaine professionnel sont divers.

Le **premier objectif** du présent travail de recherche est de déceler quelles caractéristiques des loisirs sont associées à la capacité à réguler ses émotions dans le domaine professionnel.

Parmi toutes les caractéristiques propres au domaine des loisirs comme autant de facteurs potentiels de la capacité à réguler ses émotions, nous avons choisi certaines caractéristiques et formulons les hypothèses suivantes :

- La **fréquence** et l'**ancienneté** de la pratique nous semblent des facteurs pertinents du développement de la capacité à réguler ses émotions. En effet, les recherches relatives à la formation aux compétences émotionnelles à l'âge adulte montrent que l'apprentissage de la régulation émotionnelle nécessite des dispositifs de formation sur le long terme, fréquents et expérientiels (Hodzic et al., 2018; Joseph & Newman, 2010).

Hypothèse 1 : La fréquence de la pratique des loisirs est positivement associée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Hypothèse 2 : Le niveau d'ancienneté de pratique du loisir est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **Le type de loisirs** : Les études portant sur la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel ne distinguent pas finement les loisirs entre eux (Allis & O'Driscoll, 2008; Haworth & Lewis, 2005b). Or, certains loisirs sont particulièrement

propices au développement de compétences émotionnelles et de la régulation émotionnelle en particulier (Chiodelli et al., 2018; Dick et al., 2014; M. K. Edwards et al., 2017; Goldstein, 2010; Heredia et al., 2017; Moore, 2013; Santoso et al., 2020). De plus, de nombreux loisirs n'ont pas fait l'objet de recherches. Il nous semble donc pertinent de recueillir directement des données précises quant aux loisirs pratiqués afin de pouvoir éventuellement distinguer les effets en fonction du type de loisir pratiqué.

Hypothèse 3 : Les loisirs dont il a été montré qu'ils sont propices au développement de la capacité à réguler ses émotions sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **L'activité physique** est mise en évidence par quelques études comme favorisant la capacité à réguler ses émotions (Eberhard-Kaechele, 2016; M. K. Edwards et al., 2017; Sadeghi Bahmani et al., 2020; Y. Zhang et al., 2019).

Hypothèse 4 : Les loisirs à caractère physique sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **Teneur en interactions sociales :** La capacité à réguler ses émotions est une compétence tant au niveau intra-individuel qu'au niveau inter-individuel (Mikolajczak et al., 2014). Elle est nécessaire au maintien de l'intégration sociale et elle est aussi une conséquence de nos interactions sociales (Butler & Gross, 2009; Erber & Erber, 2000). De plus, et comme explicité précédemment, le développement de la capacité à réguler ses émotions repose notamment sur le caractère expérientiel des opportunités à réguler ses émotions (Hodzic et al., 2018; Joseph & Newman, 2010). Ainsi, il nous semble pertinent de relever la propension des loisirs pratiqués à offrir des interactions sociales aux individus.

Hypothèse 5 : La pratique d'un loisir impliquant des interactions sociales est positivement associée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **Le niveau d'exigence émotionnelle :** Le niveau d'exigence émotionnelle renvoie à la propension d'une activité à générer chez les individus des émotions (Heuven et al., 2006). Ce concept est un antécédent important du travail émotionnel en cela qu'il témoigne des opportunités qu'un individu a de ressentir des émotions dans le cadre de son travail. Il est associé au concept de dissonance émotionnelle qui renvoie à l'écart observé entre les émotions ressenties et les émotions qu'il est permis

d'exprimer selon les normes en vigueur dans son travail (Holman et al., 2008). Ainsi, le niveau d'exigence émotionnelle est pris en considération principalement dans les études portant sur le travail émotionnel dans le contexte professionnel (Hochschild, 1983, 2003). La nécessité et la manière de réguler ses émotions varient du contexte professionnel au contexte des loisirs. Pour autant, la pratique de loisirs peut susciter l'émergence d'émotions et la nécessité de les réguler. En cela, le domaine des loisirs peut constituer un terrain propice à l'entraînement et au développement de la compétence à réguler ses émotions. Or, les recherches montrent que les formations longues, avec des séances fréquentes et une forte dimension pratique sont les plus efficaces (Hodzic et al., 2018; Joseph & Newman, 2010).

Hypothèse 6 : Le niveau d'exigence émotionnelle relative aux loisirs est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **Le travail psychothérapeutique** : Il a été montré que le travail psychologique avec un suivi par un.e psychothérapeute engendrait le développement de la capacité à réguler ses émotions (Bagherinia et al., 2015; Bomyea et al., 2020; Dahlberg et al., 2018; Finsrud, 2016; Foroughi et al., 2016; Hamama-Raz et al., 2016; Health et al., 2021; Hinton et al., 2009; Rudenstine et al., 2019; Sahlin et al., 2019). Même si cette activité n'appartient pas au domaine des loisirs, il nous paraît judicieux de récolter des données sur la poursuite ou non d'un travail psychothérapeutique car c'est une activité appartenant au domaine personnel et non professionnel.

Hypothèse 7 : La poursuite d'un travail psychothérapeutique présent ou passé est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Le **deuxième objectif** est de déceler quelles caractéristiques des loisirs sont associées à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

Ainsi et au-delà des facteurs associés à la capacité à réguler ses émotions au travail, nous avons aussi relevé des facteurs associés à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et formulons les hypothèses suivantes :

- **La durée de pratique des loisirs par semaine** : plusieurs études ont montré que le temps consacré à la pratique d'un loisir est positivement associé à la facilitation entre les domaines des loisirs et professionnel (Kirchmeyer, 1993; Pietromonaco et al., 1986; Weer et al., 2010). En particulier, les études montrent des améliorations dans le domaine professionnel en termes de restauration des ressources et de l'énergie

(Kirchmeyer, 1992a) et de résilience, en particulier lorsqu'il s'agit d'une activité physique (C. M. Kelly et al., 2020; Nägel & Sonnentag, 2013).

Hypothèse 8 : La durée de pratique des loisirs est positivement associée au niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

- **Le niveau d'implication** : Parmi les études sur la facilitation entre les domaines familial et professionnel, nombreuses sont celles qui mettent en évidence une association positive entre l'implication dans un domaine donné et le degré de facilitation entre ce domaine et un autre (Crain & Hammer, 2013; Geurts & Demerouti, 2002; Greenhaus & Allen, 2011). Des résultats similaires ressortent des recherches portant spécifiquement sur la facilitation entre les domaines extra-professionnel et professionnel (Kirchmeyer, 1992a, 1992b, 1993).

Hypothèse 9 : Le niveau d'implication dans les loisirs est positivement associé au niveau de de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

Le **troisième objectif** de recherche revient à montrer que la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est liée à la capacité à réguler ses émotions au travail.

- **La facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel** : Le propre du phénomène de facilitation d'un domaine à un autre est de susciter des gains qui améliorent le fonctionnement dans le domaine 'récepteur' (Frone, 2003; Voydanoff, 2004b; Wayne et al., 2004). Les compétences font partie des gains considérés par ce modèle théorique (Liang, 2018; van Steenbergen et al., 2007).

Hypothèse 10 : Le degré de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Le **quatrième objectif** vise à mettre en évidence le rôle modérateur de la facilitation entre certaines caractéristiques du domaine des loisirs et la capacité à réguler ses émotions au travail.

- **Hypothèse 11** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre la fréquence de pratique d'un loisir et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

- **Hypothèse 12** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre l'ancienneté de pratique d'un loisir et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.
- **Hypothèse 13** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre le niveau d'exigence émotionnelle et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.
- **Hypothèse 14** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre la teneur en interactions sociales et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

B. Méthode

Dans cette partie consacrée à la méthode, vous trouverez la composition de notre échantillon dans la première partie, le détail des outils de mesures utilisés dans la seconde partie sur le matériel et enfin la manière dont ont été récoltées les données dans la dernière partie sur la procédure.

1. Participant.e.s

Mille trois cent six personnes ont répondu au questionnaire en ligne. 670 ont été exclues de l'échantillon pour les raisons suivantes :

- 609 personnes n'ont pas répondu à la totalité du questionnaire ;
- 18 répondant.e.s ne travaillaient pas au moment de la passation (14 étudiant.e.s et 4 demandeur.euse.s d'emploi) ;
- 29 répondant.e.s ont choisi comme loisirs le plus sérieux des activités qui ne correspondent pas à la définition des loisirs retenue pour ce travail de recherche car elles appartiennent aux domaines de vie suivants : bénévolat (14 répondant.e.s), domaine social (8), domaine familial (4), domaine professionnel (3), domaine spirituel (1).
- 14 répondant.e.s dont l'intitulé du loisir pris comme étant le plus 'sérieux', manquait de précisions.

L'échantillon retenu comprend 635 répondant.e.s dont 385 femmes (60.50%), 242 hommes (soit 38.1 %) et 9 personnes ne s'identifiant à aucun genre (1.4%). La moyenne d'âge est de 38

ans avec un minimum à 19 ans et un maximum à 79 ans. La répartition des répondant.e.s en fonction de leurs catégories socioprofessionnelles est synthétisée dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1

Distribution des répondant.e.s en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Nombre	Pourcentage
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	374	58.90%
Employé.e	107	16.90%
Profession intermédiaire (instituteur.trice, fonctionnaire, employé.e administratif.ve, clergé)	69	10.80%
Profession libérale	37	5.80%
Chef.fe d'entreprise	29	4.60%
Autre	7	1.10%
Commerçant.e	5	.80%
Artisan.ne	4	.60%
Ouvrier.e	3	.50%

2. Matériel

Dans cette partie consacrée au matériel, nous y détaillerons tous les outils de mesure utilisés ainsi que la manière dont nous en avons traduit certains et enfin, le pré-test.

a. Choix des outils de mesure

Variables Dépendantes

- La **durée** de pratique des loisirs était mesurée en demandant aux participant.e.s et pour chaque loisir, le nombre d'heures de pratique habituelle par semaine.
- L'**implication dans le loisir** était mesurée par l'Échelle d'Implication dans les Loisirs (Leisure Involvement Scale) McIntyre & Pigram, 1992 adaptée par Kyle & Mowen, 2005. Les publications précédemment citées utilisent pour évaluer l'implication dans le domaine extra-professionnel, des échelles adaptées de celles portant sur l'implication dans le domaine familial. De plus, ces recherches portent sur le domaine extra-professionnel sans distinction quant à ce qui le compose (Kirchmeyer, 1992a, 1992b, 1993) ou bien sur le domaine des activités personnelles (Allis & O'Driscoll, 2008). Or, le domaine des loisirs représente un périmètre plus précis et spécifique que ceux des domaines étudiés jusque-là. Par conséquent, il nous a semblé pertinent

d'évaluer le niveau d'implication dans les loisirs avec une échelle développée spécifiquement pour ce domaine de vie. C'est ainsi que nous avons utilisé l'Échelle d'Implication dans les Loisirs de McIntyre and Pigram's (1992). Nous avons conservé dix items sur les douze composant l'échelle d'origine car deux d'entre eux (« When I participate in leisure, others see me the way they want to see me. » et « I enjoy discussing leisure with my friends. ») étaient incohérents avec l'ensemble de l'échelle ou avec la dimension dans laquelle ils s'inscrivaient et non pertinents au regard de la variable mesurée. Soit dix items permettant de mesurer trois dimensions de l'implication dans les loisirs que sont l'attractivité du loisir, la centralité du loisir et l'expression de soi. Chaque item se présente sous la forme d'une affirmation par rapport à laquelle les participant.e.s se positionnent sur une échelle de Likert en 5 points, 1 signifiant 'pas du tout d'accord' et 5 'tout à fait d'accord'.

- La **fréquence** de la pratique des loisirs était mesurée en demandant aux participant.e.s et pour chaque loisir, le nombre de fois qu'il.elle.s le pratiquent habituellement par semaine.
- Le **nombre d'années** de pratique du loisir était mesuré en demandant aux participant.e.s et pour chaque loisir, quel mois de quelle année il.elle.s ont commencé à les pratiquer.
- Le **type de loisirs** n'était pas directement demandé aux participant.e.s. Il leur était demandé trois loisirs qu'il.elle.s pratiquent puis parmi ces loisirs, lequel il.elle.s prenaient le plus au sérieux (C. M. Kelly, 2016). Il était précisé que c'est sur ce dernier loisir que porterait la suite du questionnaire. Nous ferons nous-même la catégorisation des loisirs à partir des résultats récoltés.
- Les loisirs à **caractère physique** étaient distingués des autres grâce à la question « Ce loisir est-il une activité physique ou sportive ? ».
- La **teneur en interactions sociales** était évaluée en demandant aux participant.e.s si la pratique du loisir retenu comme étant le plus 'pris au sérieux' comportait des interactions sociales avec un.e animateur.trice ou professeur.e et/ou avec d'autres personnes pratiquant ce loisir, et ce de manière physique ou bien virtuelle.
- Le **niveau d'exigence émotionnelle** était évalué par trois items extraits de l'Échelle d'Exigence Emotionnelle (Emotional Demands Scale) (Veldhoven et al., 2002; Xanthopoulou et al., 2013). Quatre items n'ont pas été utilisés du fait de leur référence

à des interactions sociales propres au contexte professionnel. Notamment, l’item « Dans votre travail, avez-vous à gérer des clients ou clientes qui se plaignent sans cesse, malgré le fait que vous fassiez tout ce que vous pouvez pour les aider ? ».

- **La facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel** était mesurée par l’Échelle de Facilitation entre le Travail et les Loisirs (Work-Leisure Facilitation Scale) (Liang, 2018). Cette échelle comprend 22 items dont la moitié porte sur la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. Nous avons retenu les onze items spécifiques à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel, répartis en trois dimensions selon que les bénéfices pour le domaine professionnel sont d’ordre l’affectif (par exemple : « Mes loisirs me mettent de bonne humeur et cela aussi au travail. »), développemental (par exemple : « Mes loisirs me permettent de comprendre des points de vue différents, ce qui contribue à améliorer mes aptitudes en communication au travail. ») ou en matière de capital²⁹ (par exemple : « Mes loisirs me donnent des opportunités d'enrichir mon réseau de relations ce qui m'aide à obtenir du soutien au travail. »).
- La poursuite d’un **travail psychothérapeutique** était évaluée en demandant aux participant.e.s s’il.elle.s ont suivi une psychothérapie par le passé et si c’est toujours le cas aujourd’hui.

Variable contrôle

- Le questionnaire a été diffusé pendant une période de restrictions liées à la lutte contre la pandémie de Covid-19. Une question visait à saisir l’**impact de ces restrictions sur la pratique des loisirs** au moment de la passation du questionnaire :
 - Depuis les premières restrictions liées à la crise sanitaire, vous pratiquez ce loisir...
 - Davantage et dans les mêmes conditions
 - Autant et dans les mêmes conditions
 - J’ai arrêté de pratiquer ce loisir

²⁹ Le capital renvoie aux bénéfices en matière d’information, de gains économiques ou encore d’opportunités professionnelles.

- Moins et dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)
- Autant mais dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)
- Davantage et dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)
- Moins et dans les mêmes conditions

Variable Indépendante

- **La compétence de régulation émotionnelle au travail** était évaluée par l'Echelle de Difficulté de Régulation des Emotions (Difficulties in Emotion Regulation Scale) (Gratz & Roemer, 2004) dans sa version traduite et adaptée en français (G. Côté et al., 2013). Cette échelle comprend trente-six items et permet d'apprécier six dimensions de la difficulté à réguler ses émotions que sont : le manque de conscience émotionnelle (par exemple, « Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je crois que mes émotions sont valables et importantes. »), le manque de clarté émotionnelle (par exemple, « Lorsque je travaille, je n'ai aucune idée de ce que je ressens. »), le manque d'acceptation émotionnelle (par exemple, « Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je suis mal à l'aise de me sentir comme ça. »), les difficultés à contrôler des comportements impulsifs (par exemple, « Lorsque je travaille, je me laisse submerger par mes émotions. »), les difficultés à s'engager dans des comportements orientés vers un but en présence d'émotions négatives (par exemple, « Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai de la difficulté à me concentrer. ») et l'accès limité à des stratégies de régulation des émotions (par exemple, « Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela me prend beaucoup de temps avant de me sentir mieux. »). L'Echelle de Difficulté de régulation des Emotions a été adaptée au domaine professionnel en ajoutant à chaque début d'item la mention « Lorsque je travaille... ».

Informations démographiques

Trois questions permettaient de recueillir l'âge, le **genre** et la **catégorie socioprofessionnelle** des participant.e.s.

b. Traduction et adaptation des outils de mesure

Afin de nous guider dans la traduction et l'adaptation des échelles de mesure, nous nous sommes référés au travail de (Sousa & Rojjanasrirat, 2011).

Une **première étape** a consisté à faire traduire les échelles de l'anglais vers le français par une personne ayant des connaissances dans le thème de cette recherche, bilingue dont la langue maternelle était le français et de culture française. Les items ont été traduits dans leurs dimensions conceptuelle, sémantique et de contenu.

Dans la **deuxième étape**, nous avons utilisé la méthode de la « traduction inversée à l'aveugle »³⁰. Les items en français ont ainsi été traduits à nouveau vers l'anglais par une autre personne qui n'avait jamais lu les items d'origine, doctorante en psychologie du travail, bilingue dont la langue maternelle était l'anglais et biculturelle (vivant et travaillant depuis plus de 6 ans en France).

Dans un **troisième temps**, les deux versions en anglais (celle d'origine et celle traduite à partir des items traduits en français) ont été comparées par les personnes ayant fait les deux premières étapes de traduction, et les items en français ont été évalués, révisés et consolidés. Puis les traductions des items d'origine et des items produits en français ont été relues et commentées par trois personnes bilingues afin d'affiner encore certains points de vocabulaire et de formulation en langue française.

Enfin, dans un **quatrième temps**, les items en français ont été évalués quant à leur clarté par deux personnes francophones.

c. Pré-test du questionnaire

Le questionnaire a été présenté à des professionnel.le.s de différents secteurs d'activités (recherche, marketing, communication, institut de sondage, etc.) afin d'obtenir leurs commentaires, remarques et suggestions d'amélioration tant sur le contenu que sur l'ergonomie. Ce pré-test nous a conduit à apporter des modifications, notamment dans la formulation des items et a ainsi permis d'éviter des incompréhensions et de produire un questionnaire fluide et court.

3. Procédure

a. Administration du questionnaire

³⁰ Terme d'origine : blind back-translation

Le questionnaire se présentait exclusivement sous forme numérique via l'outil numérique Qualtrics.

Sous sa forme distribuée aux répondant.e.s, le questionnaire (Annexe A p.215) était divisé en quatre parties :

- Page d'introduction
- Première partie : vos loisirs
- Deuxième partie : le loisir que vous prenez le plus au sérieux
- Troisième partie : votre travail

Chaque partie était titrée et commençait par une phrase d'introduction décrivant son contenu et afin d'accompagner le.a répondant.e. La passation du questionnaire dans son intégralité durait entre 10 et 15mn.

b. Diffusion du questionnaire

Le questionnaire a été diffusé entre le 20 avril et le 24 septembre 2021. Cette diffusion a pris deux formes : post sur les réseaux sociaux Linked'in, facebook, reddit et twitter (partagé par mon réseau) ainsi que des messages personnels directement adressés à mon réseau personnel et professionnel.

c. Considérations éthiques

Les réponses recueillies ainsi ont été stockées dans une base de données payante, privée et protégée, hébergée par l'entreprise Infomaniak. Les données personnelles recueillies³¹ ne permettaient pas d'identifier les participant.e.s . En cela, l'anonymat des participant.e.s était totalement respecté.

C. Résultats

Dans cette partie, nous rapportons les traitements statistiques effectués sur les données recueillies. Pour commencer, nous détaillerons les analyses préliminaires ainsi que les analyses de la consistance interne effectuées sur les échelles. Ensuite, nous rapporterons les

³¹ Soit l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle selon la définition de la CNIL <https://www.cnil.fr/fr/rgpd-de-quoi-parle-t-on>.

statistiques descriptives pour toutes nos variables. Enfin, nous répondrons à toutes les hypothèses.

Les traitements statistiques ont été effectués avec les logiciels Jamovi et SPSS Amos. L'intégralité des analyses détaillées ci-dessous porte sur la totalité de l'échantillon, soit 635 participant.e.s.

Dans le tableau 2 ci-dessous sont présentées les variables et les mesures correspondantes.

Tableau 2
Récapitulatif des variables et mesures correspondantes

Variable	Type	Nombre d'items	Modalités de réponse
Durée de pratique des loisirs par semaine	Variable dépendante	Item unique	Choix multiples
Implication dans le loisir	Variable dépendante	Echelle de 10 items répartis en 3 dimensions	Lickert en 5 points
Fréquence	Variable dépendante	Item unique	Continue
Nombre d'années	Variable dépendante	Item unique	Continue
Type de loisir	Variable dépendante	Item unique	Qualitative
Teneur en interactions sociales	Variable dépendante	Item unique	Choix multiples
Exigence émotionnelle	Variable indépendante	Echelle unidimensionnelle de 3 items	Lickert en 5 points
Facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel	Variable indépendante	Echelle unidimensionnelle de 11 items	Lickert en 5 points
Difficulté de régulation émotionnelle au travail	Variable indépendante	Echelle de 36 items répartis en 6 dimensions	Lickert en 5 points
Thérapie	Variable contrôlée	Item unique	Choix multiples
Impact de la Covid-19 sur la pratique du loisir	Variable contrôlée	Item unique	Choix multiples
Age	Donnée démographique	Item unique	Continue
Genre	Donnée démographique	Item unique	Choix multiples
Catégorie Socioprofessionnelle	Donnée démographique	Item unique	Choix multiples

1. Analyses préliminaires : analyses factorielles et consistance interne des échelles

Dans cette première partie sont regroupées les analyses factorielles confirmatoires ainsi que les analyses de la consistance interne pour chacune des échelles utilisées.

a. Implication dans les loisirs

Cette échelle comprend dix items, répartis dans trois dimensions, et auxquels les participant.e.s ont répondu sur une échelle de Lickert de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord).

Analyse factorielle confirmatoire de l'Echelle d'Implication dans les Loisirs

Plusieurs critères d'ajustement ont été utilisés pour apprécier la correspondance entre la structure factorielle latente préétablie et les données recueillies. Chacun de ces indices dispose d'un ensemble de caractéristiques spécifiques. Ils se regroupent en trois catégories, nous limiterons cette présentation aux indices que nous avons utilisés. Les indices absolus (GFI, AGFI) déterminent la similarité ou dissimilarité entre le modèle estimé et la matrice de variances et covariances observée (Schreiber et al., 2006). Les indices incrémentaux (NFI) permettent d'évaluer la contribution du modèle étudié par rapport à un modèle de référence ayant une corrélation nulle entre les données.

Tableau 3

Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle d'Implication dans les Loisirs

Indices	GFI	AGFI	S-RMR	NFI
Echelle d'Implication dans les Loisirs	.99	.99	.05	.98

Estimés par la méthode des moindres carrés pondérés, les indices calculés pour cette échelle d'implication dans les loisirs – GFI (.99), AGFI (.99), RMR Standardisé (.05) et NFI (.98) – dépassent les valeurs des seuils recommandés. Ainsi ces indices témoignent d'un bon ajustement du modèle de mesure aux données empiriques (Kline, 2015).

Consistance interne de l'Echelle d'Implication dans les Loisirs

L' α de Cronbach de cette échelle ($\alpha = .82$) témoigne d'une consistance interne tout à fait satisfaisante. Les α de Cronbach pour chacune des dimensions sont plus faibles

(respectivement $\alpha = .67$, $\alpha = .71$ et $\alpha = .75$ pour l'attractivité du loisir, la centralité du loisir et l'expression de soi).

b. Exigence émotionnelle du loisir

Cette échelle est composée d'une unique dimension qui comprend trois items auxquels les participant.e.s ont répondu sur une échelle de Lickert de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord).

L' α de Cronbach de .79 témoigne d'une consistance interne satisfaisante.

c. Facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel

Cette échelle comprend onze items répartis en trois dimensions, et auxquels les participant.e.s ont répondu sur une échelle de Lickert de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord).

Analyse factorielle confirmatoire de l'Echelle d'Implication dans les Loisirs

Tableau 4

Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle de Facilitation du domaine des loisirs au domaine professionnel

Indices	GFI	AGFI	S-RMR	NFI
Echelle de Facilitation	.99	.99	.03	.99

Estimés par la méthode des moindres carrés pondérés, les indices calculés pour cette échelle d'implication dans les loisirs – GFI (.99), AGFI (.99), RMR Standardisé (.03) et NFI (.99) – dépassent les valeurs des seuils recommandés. Ainsi ces indices témoignent d'un bon ajustement du modèle de mesure aux données empiriques.

Consistance interne de l'Echelle de Facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel

L' α de Cronbach de cette échelle ($\alpha = .86$) témoigne d'une consistance interne tout à fait satisfaisante. Les α de Cronbach pour chacune des dimensions sont plus faibles (respectivement $\alpha = .76$, $\alpha = .82$ et $\alpha = .78$ pour le développement, l'affect et le capital).

d. Difficulté de régulation des émotions au travail

Cette échelle comprend trente-six items, répartis dans six dimensions, et auxquels les participant.e.s ont répondu sur une échelle de Lickert de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord).

Analyse factorielle confirmatoire de l'Echelle de Difficulté de Régulation des Emotions au Travail

S'agissant d'une échelle adaptée à partir d'une traduction validée en français, nous avons choisi de procéder à une analyse factorielle confirmatoire. Cette analyse doit nous permettre de confirmer une structure factorielle latente préétablie avec les données recueillies.

Dans un premier temps l'analyse factorielle confirmatoire montrait des résultats peu satisfaisants. Nous avons donc mené une analyse factorielle exploratoire à l'issue de laquelle nous avons exclu de cette échelle la dimension rendant compte des difficultés à contrôler des comportements impulsifs ainsi que deux items de la dimension rendant compte de l'accès limité à des stratégies de régulation des émotions. Nous avons ensuite réitéré l'analyse factorielle confirmatoire sur l'échelle épurée.

Tableau 5

Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire pour l'Echelle de Difficultés de Régulation des Emotions au Travail

Indices	GFI	AGFI	S-RMR	NFI
Echelle de Difficultés de Régulation des Emotions	.98	.97	.06	.97

Estimés par la méthode des moindres carrés pondérés, les indices mis en œuvre pour l'échelle de difficulté de régulation des émotions – GFI (.98), AGFI (.97), RMR Standardisé (.06) et NFI (.97) – dépassent les valeurs des seuils recommandés. Ainsi ces indices témoignent d'un bon ajustement du modèle de mesure aux données empiriques.

Consistance interne de l'Echelle de Difficulté de Régulation des Emotions au Travail

L' α de Cronbach de cette échelle ($\alpha = .92$) témoigne d'une consistance interne satisfaisante. Les α de Cronbach pour chacune des dimensions sont les suivants : le manque de conscience émotionnelle : $\alpha = .84$; le manque de clarté émotionnelle : $\alpha = .80$; le manque d'acceptation émotionnelle : $\alpha = .90$; les difficultés à s'engager dans des comportements orientés vers un

but en présence d'émotions négatives : $\alpha = .87$; l'accès limité à des stratégies de régulation des émotions : $\alpha = .84$. Hormis la dimension du manque de clarté émotionnelle dont la consistance n'est pas tout à fait satisfaisante, les autres dimensions de cette échelle montrent des consistances internes tout à fait satisfaisantes.

Dans cette partie, nous avons présenté les analyses préliminaires menées sur nos échelles. Il ressort de ces analyses que les consistances internes de nos différentes échelles sont satisfaisantes ($\alpha = .82$ pour l'échelle d'implication dans les loisirs, $\alpha = .79$ pour l'échelle d'exigence émotionnelle, $\alpha = .86$ pour l'échelle de facilitation du domaine des loisirs au domaine professionnel et $\alpha = .92$ pour l'échelle de difficulté de régulation émotionnelle au travail).

2. Analyses descriptives

Dans cette partie, nous rapporterons les statistiques descriptives des différentes variables en commençant par les items uniques puis les échelles.

a. Analyses descriptives des items uniques

Durée, fréquence et ancienneté de pratique du loisir

Tableau 6

Statistiques descriptives des items mesurant la durée, la fréquence et l'ancienneté de pratique du loisir

Item	Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne	Ecart-type
Lorsque les conditions sanitaires le permettent, combien d'heures par semaine consacrez-vous à ce loisir ?	0.2	70	4	6.21	6.48
Lorsque les conditions sanitaires le permettent, combien de fois par semaine vous consacrez-vous à ce loisir ?	1	21	3	3.79	3.01
Depuis combien d'années pratiquez-vous ce loisir ?	1	70	10	14 .10	12.10

Type de loisir

Pour rappel, le loisir retenu pour répondre à toutes les questions était cité librement par les participant.e.s. A partir de ces réponses, nous avons effectué deux classifications.

Pour la première classification, nous avons séparé en deux groupes les loisirs ayant fait l'objet de recherches démontrant qu'ils sont propices au développement de la capacité à réguler ses émotions d'un côté et ceux n'ayant pas fait l'objet d'étude de l'autre. Des études mettent en exergue que le yoga (Dick et al., 2014), les arts martiaux (Koch et al., 2015), le chant (Dingle et al., 2013; Von Lob et al., 2010), la course et la marche (M. K. Edwards et al., 2017), la pratique d'un instrument de musique (Moore, 2013; Saarikallio, 2011), le théâtre (Goldstein, 2010), l'écriture expressive (Santoso et al., 2020) ainsi que des activités faisant intervenir la mémoire de travail (Engen & Kanske, 2013; Schmeichel et al., 2008; Wang et al., 2019) sont favorables au développement de la capacité à réguler ses émotions. Certains loisirs cités manquant de précisions pour pouvoir être classés, ils n'ont pas été intégrés à cette classification.

Tableau 7

Fréquence des loisirs selon leur caractère propice au développement de la capacité à réguler ses émotions

Type de loisir	Effectif	Pourcentage
Propice au développement de la capacité à réguler ses émotions	210	40.50 %
Neutre	309	59.50 %

Pour la seconde classification, nous nous sommes basées sur la classification de (Tinsley & Eldredge, 1995). Ces chercheurs se sont intéressés aux bénéfices psychologiques des loisirs et ont proposé une classification selon les besoins psychologiques auxquels ils répondent. Cette classification comprend les catégories suivantes : agentivité, compétition, créativité, expression de soi, plaisir par les sens, recherche de nouveauté, relaxation, service ou don de soi, sentiment d'appartenance, stimulation cognitive ainsi qu'une catégorie résiduelle. Précisons que nous avons renommé la catégorie compétition, jeux vidéo car il s'avère que cette catégorie ne comprend que les jeux vidéo.

Tableau 8

Fréquence des différents types de loisirs selon la classification de Tinsley & Eldredge (1995)

Type de loisirs	Effectif	Pourcentage
Agentivité	169	26.60 %
Créativité	95	15.00 %
Stimulation cognitive	90	14.20 %
Sentiment d'appartenance	68	10.70 %
Expression de soi	62	9.80 %
Recherche de nouveauté	51	8.00 %

Relaxation	35	5.50 %
Jeux vidéo	31	4.90 %
Plaisir par les sens	17	2.70 %
Catégorie résiduelle	17	2.70 %

Caractère physique ou sportif du loisir

A la suite de l’item libre permettant de renseigner le loisir, un autre item permettait de distinguer les loisirs considérés comme des activités physiques ou sportives des autres.

Tableau 9

Fréquence des loisirs selon leur caractère physique ou sportif

Item	Effectif	Pourcentage
Ce loisir est-il une activité physique ou sportive ?		
Non	342	53.90 %
Oui	293	46.10 %

Teneur en interactions sociales du loisir

Tableau 10

Statistiques descriptives de la variable Interactions sociales

Item	Effectif	Pourcentage
Lorsque les conditions sanitaires le permettent, ce loisir suppose-t-il des interactions sociales ?		
Oui, en présentiel	334	52.60 %
Non	243	38.30 %
Oui, à distance	58	9.10 %

Réalisation d’un travail psycho-thérapeutique

Tableau 11

Statistiques descriptives de la variable Thérapie

Item	Effectif	Pourcentage
Effectuez-vous ou avez-vous déjà effectué un travail psychothérapeutique sur vous-même en étant accompagné.e d’un.e professionnel.le ?		
Jamais	307	48.30 %
Oui, mais plus maintenant	221	34.80 %
Oui, encore aujourd’hui	107	16.90 %

Impact de la crise sanitaire Covid-19 sur la pratique du loisir

Tableau 12

Statistiques descriptives de la variable Covid

Item	Effectif	Pourcentage
Depuis les premières restrictions liées à la crise sanitaire, vous pratiquez ce loisir...		
Davantage et dans les mêmes conditions	151	23.80 %
Autant et dans les mêmes conditions	125	19.70 %
Moins et dans les mêmes conditions	100	9.40 %
Davantage et dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)	81	12.80 %
J'ai arrêté de pratiquer ce loisir	71	11.20 %
Moins et dans les mêmes conditions	60	9.40 %
Autant mais dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)	47	7.40 %

b. Analyses descriptives des échelles

Implication dans les loisirs

Tableau 13

Moyennes et écart-types à l'Echelle d'Implication dans les Loisirs

Item	Moyenne	Ecart-type
<i>L'attractivité du loisir</i>	4.34	.55
Je prends beaucoup de plaisir à pratiquer ce loisir.	4.63	.55
Ce loisir est très important pour moi.	4.41	.68
Ce loisir me permet de relâcher la pression quand je sens le stress monter en moi.	4.21	.94
Pratiquer ce loisir est l'une des activités qui m'apporte le plus de satisfaction.	4.12	.85
<i>L'expression de soi</i>	3.87	.81
Quand je pratique ce loisir, je peux vraiment être moi-même.	4.17	.87
Ma pratique de ce loisir dit beaucoup de la personne que je suis.	3.79	1.02
Ce loisir dit beaucoup de la personne qui le pratique.	3.65	1.07
<i>La centralité du loisir</i>	3.20	.94
Ce loisir a un rôle central dans ma vie.	3.68	1.13
J'organise mon emploi du temps en fonction de ce loisir.	3.03	1.24
Une grande partie de ma vie est organisée autour de ce loisir.	2.91	1.18

Parmi les trois dimensions permettant d'évaluer l'implication dans le loisir, c'est l'attractivité du loisir qui est rapportée comme ayant la moyenne la plus forte (Moyenne = 4.34), suivie de l'expression de soi (Moyenne = 3.87) et de la centralité du loisir (Moyenne = 3.20) ($p < .001$).

En revanche, on remarque des dispersions plus importantes pour les dimensions de l'expression de soi et de la centralité du loisir (respectivement Ecart-type = .81 et Ecart-type = .94) par rapport à la dimension de l'attractivité du loisir (Ecart-type = .55).

Exigence émotionnelle du loisir

Tableau 14

Moyennes et écart-types à l'Echelle d'Exigence Emotionnelle

Item	Moyenne	Ecart-type
Exigence Emotionnelle	3.40	1.06
Dans la pratique de ce loisir, je fais face à des choses qui me touchent personnellement.	3.51	1.22
La pratique de ce loisir nécessite de mobiliser ses émotions.	3.49	1.25
Dans le cadre de ce loisir, je fais face à des situations émotionnellement chargées.	3.20	1.33

Les items « Dans la pratique de ce loisir, je fais face à des choses qui me touchent personnellement. » et « La pratique de ce loisir nécessite de mobiliser ses émotions. » obtiennent des moyennes non significativement différentes à .05, respectivement 3.51 (Ecart-type = 1.22) et 3.49 (Ecart-type = 1.25) ($p = .70$). En revanche, ces deux items ont des moyennes significativement supérieures à la moyenne du troisième item « Dans le cadre de ce loisir, je fais face à des situations émotionnellement chargées. » (Moyenne = 3.20, Ecart-type = 1.33; $p < .001$).

Facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel

Tableau 15

Moyennes et écart-types à l'Echelle de Facilitation entre le Travail et les Loisirs

Item	Moyenne	Ecart-type
Apport affectif	4.18	.70
Mes loisirs me détendent ce qui m'aide à gérer mon stress au travail.	4.35	.83
Mes loisirs me rendent joyeux.se, ce qui contribue à me donner de l'énergie au travail.	4.22	.87
Mes loisirs me mettent de bonne humeur et cela aussi au travail.	4.18	.82
Mes loisirs me rendent heureux.se et cela me rend aussi heureux.se au travail.	3.98	.96

Item	Moyenne	Ecart-type
<i>Apport développemental</i>	3.62	.92
Mes loisirs me permettent de comprendre des points de vue différents, ce qui contribue à améliorer mes aptitudes en communication au travail.	3.75	1.07
Mes loisirs me permettent d'acquérir des connaissances dans de nouveaux domaines, ce qui contribue à ma créativité au travail.	3.70	1.13
Mes loisirs me permettent de développer mes connaissances et mes compétences ce qui contribue au développement de mes connaissances et de mes compétences professionnelles.	3.40	1.15
<i>Apport en capital</i>	2.81	.94
Mes loisirs me permettent de gagner en crédibilité ce qui améliore mon image au travail.	2.94	1.20
Mes loisirs me donnent des opportunités d'enrichir mon réseau de relations ce qui m'aide à obtenir du soutien au travail.	2.84	1.25
J'accomplis des choses dans mes loisirs ce qui me permet d'être perçu.e comme un.e professionnel.le de valeur auprès de mes client.e.s/collègues/ma hiérarchie.	2.75	1.19
Mes loisirs me donnent accès à des informations ce qui représente un avantage pour saisir des opportunités professionnelles.	2.72	1.21

Parmi les trois dimensions permettant d'évaluer la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel, c'est l'apport affectif qui est rapporté comme ayant la plus forte moyenne (Moyenne = 4.18), suivie de l'apport développemental (Moyenne = 3.62) et de l'apport en capital (Moyenne = 2.81) ($p < .001$).

Difficulté de régulation des émotions au travail

Tableau 16

Moyennes et écart-types à l'Echelle de Difficultés de Régulation des Emotions au Travail

Item	Moyenne	Ecart-type
<i>Les difficultés à s'engager dans des comportements orientés vers un but en présence d'émotions négatives</i>	3.19	.82
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de faire mon travail.	3.53	1.05
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer sur autre chose.	3.45	1.00
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer.	3.38	1.05

Item	Moyenne	Ecart-type
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de penser à autre chose.	3.30	1.10
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'arrive tout de même à faire ce que j'ai à faire.*	2.29	.84
<i>Le manque d'acceptation émotionnelle</i>	2.65	.99
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela m'agace de me sentir comme ça.	3.06	1.23
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je suis mal à l'aise de me sentir comme ça.	2.93	1.20
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je m'en veux de me sentir comme ça.	2.84	1.22
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me sens coupable de me sentir comme ça.	2.38	1.20
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me perçois comme une personne faible.	2.35	1.23
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai honte de me sentir comme ça.	2.33	1.17
<i>Le manque de conscience émotionnelle</i>	2.40	.74
Lorsque je travaille, j'attache de l'importance à mes émotions.*	2.52	1.06
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je prends le temps de comprendre ce que je ressens vraiment.*	2.50	.99
Lorsque je travaille, je suis à l'écoute de mes émotions.*	2.49	.98
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je tiens compte de mes émotions.*	2.37	.95
Lorsque je travaille, je prête attention à ce que je ressens.*	2.27	.98
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que mes émotions sont valables et importantes.*	2.23	.94
<i>Le manque de clarté émotionnelle</i>	2.35	.75
Lorsque je travaille, je n'ai aucun doute sur ce que je ressens.*	2.80	1.10
Lorsque je travaille, je sais exactement ce que je ressens.*	2.55	.96
Lorsque je travaille, je trouve difficile de comprendre mes émotions.	2.23	1.04
Lorsque je travaille, je ne sais pas trop ce que je ressens.	2.21	.99
Lorsque je travaille, je n'ai aucune idée de ce que je ressens.	1.94	.91
<i>L'accès limité à des stratégies de régulation des émotions</i>	2.09	.70
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela me prend beaucoup de temps avant de me sentir mieux.	2.72	.99
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que cet état va durer longtemps.	2.28	1.07

Item	Moyenne	Ecart-type
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je sais que je trouverai un moyen d'aller mieux.*	2.04	.78
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux rien faire pour améliorer mon état.	2.01	.88
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux pas faire autrement que de m'apitoyer.	1.78	.90
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je vais faire une dépression.	1.71	.96

*Items dont les scores sont inversés.

Parmi les cinq dimensions qui composent cette échelle, celles correspondant aux difficultés à s'engager dans des comportements orientés vers un but en présence d'émotions négatives est rapportée comme étant la plus importante avec une moyenne de 3.19 (Ecart-type .82) ($p < .001$). Viennent ensuite le manque d'acceptation qui recueille une moyenne de 2.65 (Ecart-type = .99) ($p < .001$) puis le manque de conscience émotionnelle et le manque de clarté émotionnelle qui obtiennent des moyennes dont l'écart n'est pas significatif à .05, respectivement 2.40 (Ecart-type = .74) et 2.35 (Ecart-type = .75). Enfin, l'accès limité à des stratégies de régulations des émotions est la dimension dont le score moyen de 2.09 est le plus faible (Ecart-type = .70). ($p < .001$).

Pour chacun des items, nous avons effectué des tests de Shapiro-Wilk afin de présager de leur adéquation à la loi normale. Ces calculs sont résumés en annexe B (p.221).

3. Analyses principales : réponses aux hypothèses

Dans cette partie, nous détaillons les analyses statistiques permettant de répondre à nos hypothèses. Préalablement, nous analysons l'effet de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, en cours durant la passation du questionnaire sur la capacité à réguler ses émotions au travail et sur la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. Pour rappel, une question permettait d'évaluer les effets de la crise sanitaire sur les conditions de pratique du loisir.

Pour ce faire, nous procédons à des analyses de variances univariées pour déterminer s'il y a un effet des changements liés à la crise sanitaire sur la difficulté de régulation émotionnelle au travail. Pour ce faire, nous avons procédé à une analyse de variance univariée qui n'a pas montré d'effet significatif des changements liés à la crise sanitaire, en terme de conditions de

pratique, sur la difficulté de régulation émotionnelle au travail ($F_{(6,628)} = 1.69, p = .12$). De même, nous avons procédé à des analyses de variances univariées pour déterminer s'il y a un effet des changements liés à la crise sanitaire sur la facilitation du domaine des loisirs au domaine professionnel. Il en ressort qu'il y a effectivement un effet significatif des changements liés à la crise sanitaire sur la facilitation inter-domaines ($F_{(6,628)} = 3.13, p < .01$). Plus précisément, la différence observée entre les niveaux de facilitation concerne les personnes dont la pratique du loisir n'a pas été impactée et les personnes qui le pratiquait moins et dans des conditions différentes.

Le **premier objectif** de recherche vise à déceler les caractéristiques des loisirs qui sont associées à la capacité à réguler ses émotions dans le domaine professionnel. Cinq hypothèses ont été formulées afin de répondre à cet objectif.

- **Hypothèses 1** : La fréquence de la pratique des loisirs est positivement associée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre la fréquence de la pratique du loisir cité comme le plus 'pris au sérieux' et le niveau de difficulté de régulation des émotions au travail. Nous avons obtenu un coefficient de corrélation (Bravais-Pearson) $r = .13$ ($p < .001$) ce qui témoigne d'une corrélation positive significative au seuil de 5%. Ainsi, plus la fréquence de pratique du loisir est élevée et plus il est difficile de réguler ses émotions au travail. Par conséquent, nous ne confirmons pas cette hypothèse au seuil 5%.

- **Hypothèses 2** : Le niveau d'ancienneté de pratique du loisir est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre le nombre d'années de pratique du loisir cité comme le plus 'pris au sérieux' et le niveau de difficulté de régulation des émotions au travail. Nous avons obtenu le coefficient de corrélation (Bravais-Pearson) $r = -.08$ ($p < .05$) ce qui témoigne d'une corrélation significative au seuil de 5%. Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse au seuil de 5%.

- **Hypothèse 3** : Les loisirs dont il a été prouvé qu'ils sont propices au développement de la capacité à réguler ses émotions sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous disposons de deux variables dépendantes, à savoir la catégorie du loisir selon qu'il a été montré qu'il est associé au développement de la capacité à réguler ses émotions ou non ainsi que la catégorie du loisir selon la classification de (Tinsley & Eldredge, 1995).

Dans un premier temps, nous avons effectué une comparaison entre les scores obtenus à l'échelle de difficulté à réguler ses émotions au travail en fonction du caractère propice au développement de la capacité à réguler ses émotions ou n'ayant pas fait l'objet d'étude sur ce sujet. Pour ce faire, nous avons procédé à un test de Student. Cette analyse révèle que le niveau de difficulté à réguler ses émotions au travail est significativement plus faible au seuil de 5% lorsque le loisir pratiqué est propice au développement de la capacité à réguler ses émotions (Moyenne = 2.32, Ecart-type = .73) que lorsqu'il ne l'est pas (Moyenne = 2.48, Ecart-type = .76) ($p < .05$).

Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse. En effet, les loisirs propices au développement de la capacité à réguler ses émotions sont associés à de moindres difficultés à réguler ses émotions au travail par rapport aux loisirs n'ayant pas été étudiés quant à leur propension à développer la capacité de régulation émotionnelle au seuil de 5%.

Dans un second temps, nous avons effectué une comparaison des scores obtenus à l'échelle de difficulté de régulation des émotions au travail en fonction la catégorie du type de loisir pratiqué, selon la classification de (Tinsley & Eldredge, 1995). Pour rappel, cette classification permet de distinguer les loisirs en fonction des besoins psychologiques auxquels ils répondent. A partir de cette classification, nous avons procédé à une analyse de variance univariée qui n'a pas montré d'effet significatif du type de loisir sur le niveau de difficulté de régulation des émotions au travail ($F_{(9, 625)} = .88, p = .54$). En complément de cette analyse, nous avons procédé à des analyses de variance univariées pour chacune des dimensions de l'échelle de difficulté de régulation des émotions au travail. Il n'en ressort aucun effet significatif à .05.

- **Hypothèse 4** : Les loisirs à caractère physique sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une comparaison entre les scores obtenus à l'échelle de difficulté à réguler ses émotions au travail en fonction du caractère physique ou non du loisir. Pour ce faire, nous avons procédé à un test de Student. Cette

analyse révèle que le niveau de difficulté à réguler ses émotions au travail est significativement plus faible au seuil de 5% lorsque le loisir pratiqué est une activité physique ou sportive (Moyenne = 2.47, Ecart-type = .55) que lorsqu'il ne l'est pas (Moyenne = 2.56, Ecart-type = .60) ($p < .05$).

Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse. En effet, les loisirs à caractère physique ou sportif sont associés à de moindres difficultés à réguler ses émotions au travail que les autres types de loisirs au seuil de 5%.

- **Hypothèse 5** : La pratique d'un loisir impliquant des interactions sociales est négativement associée avec le niveau de difficulté à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une comparaison des scores obtenus à l'échelle de difficulté de régulation des émotions au travail en fonction de la teneur en interactions sociales. Pour ce faire, nous avons procédé à une analyse de variance univariée qui a montré un effet significatif de la teneur en interactions sociales du loisir sur la difficulté de régulation des émotions au travail ($F_{(2, 632)} = 5.21, p < .01$). Plus précisément, les personnes dont le loisir implique des interactions en présentiel ont moins de difficultés à réguler leurs émotions au travail (Moyenne = 2.34, Ecart-type = .57) que celles dont le loisir implique des interactions à distance (Moyenne = 2.68, Ecart-type = .58) ($p < .01$) et que celles dont le loisir n'implique pas d'interactions (Moyenne = 2.57, Ecart-type = .58) ($p < .05$). En revanche, il n'y a pas de différences significatives entre les personnes dont le loisir implique des interactions à distance et celles dont le loisir n'implique pas d'interactions. Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse.

- **Hypothèse 6** : Le niveau d'exigence émotionnelle relative aux loisirs est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre le niveau d'exigence émotionnelle relatif au loisir le plus 'pris au sérieux' et le niveau de difficulté de régulation des émotions au travail. Nous avons obtenu le coefficient de corrélation (Bravais-Pearson) $r = .02$ ($p = .58$) ce qui témoigne d'une corrélation non significative au seuil de 5%. Par conséquent, nous ne confirmons pas cette hypothèse au seuil de 5%.

- **Hypothèse 7** : La poursuite d'un travail psychothérapeutique présent ou passé est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une comparaison des scores obtenus à l'échelle de difficulté de régulation des émotions au travail en fonction de la poursuite d'un travail psychothérapeutique. Pour ce faire, nous avons procédé à une analyse de variance univariée qui a montré un effet significatif de la poursuite d'un travail psychothérapeutique sur la difficulté de régulation des émotions au travail ($F_{(2, 632)} = 4.94, p < .01$). Plus précisément, les personnes qui sont actuellement en cours de psychothérapie (Moyenne = 2.68, Ecart-type = .64) ont moins de difficulté à réguler leurs émotions au travail que celles qui ont achevé une psychothérapie (Moyenne = 2.49, Ecart-type = .58) ($p < .05$) et que celles qui n'ont jamais fait de psychothérapie (Moyenne = 2.48, Ecart-type = .55) ($p < .01$). En revanche, il n'y a pas de différence significative en matière de difficulté à réguler ses émotions au travail entre les personnes n'ayant jamais fait de travail psychothérapeutique et celles qui ne sont pas actuellement en cours de psychothérapie ($p = .95$)

Le **deuxième objectif** de recherche vise à déceler les caractéristiques des loisirs qui sont associées à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. Deux hypothèses ont été formulées afin de répondre à cet objectif.

- **Hypothèse 8** : La durée de pratique des loisirs est positivement associée au niveau de facilitation entre le domaine des loisirs et le domaine professionnel.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre la durée de pratique des loisirs et le niveau de facilitation entre le domaine des loisirs et le domaine professionnel. Nous avons obtenu le coefficient de corrélation (Bravais-Pearson) $r = -.01$ ($p = .625$) ce qui témoigne d'une corrélation non significative au seuil de 5%. Par conséquent, nous ne pouvons pas confirmer cette hypothèse au seuil de 5%.

- **Hypothèse 9** : Le niveau d'implication dans le loisir est positivement associé au niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre le niveau d'implication dans le loisir et le niveau de facilitation entre le domaine des loisirs et le domaine professionnel. Nous avons obtenu le coefficient de corrélation Bravais-Pearson $r = .39$ ($p < .001$) ce qui témoigne d'une corrélation positive significative au seuil de 5%. Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse.

Le **troisième objectif** visait à montrer que la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est liée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

- **Hypothèse 10** : Le degré de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Pour répondre à cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation entre le niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et le niveau de difficulté de régulation des émotions au travail. Nous avons obtenu le coefficient de corrélation (Bravais-Pearson) $r = -.14$ ($p < .001$) ce qui témoigne d'une corrélation significative au seuil de 5%. Par conséquent, nous confirmons cette hypothèse au seuil de 5%.

Le **quatrième objectif** visait à mettre en évidence le rôle modérateur de la facilitation entre certaines caractéristiques du domaine des loisirs la capacité à réguler ses émotions au travail.

- **Hypothèse 11** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre l'ancienneté de pratique d'un loisir et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

L'hypothèse 2 selon laquelle il existe une association positive entre l'ancienneté de pratique du loisir et le niveau de capacité de régulation des émotions au travail a été confirmée. De plus, la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et l'ancienneté de pratique du loisir ne sont pas significativement liées comme le montre une analyse de corrélation ($r = -.01$, $p = .73$). Par conséquent, nous avons procédé à une analyse de modulation avec comme variable indépendante la fréquence de pratique du loisir suivant la méthode bootstrapping (Hayes, 2013). Il en ressort que le niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel n'a pas d'effet modérateur sur la relation entre l'ancienneté de pratique du loisir et le niveau de difficulté de régulation émotionnelle au travail ($\beta = -.01$; $t = -1.91$; $p = .06$). Par conséquent, nous ne pouvons pas confirmer cette hypothèse au seuil de 5%.

- **Hypothèse 12** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre la fréquence de pratique d'un loisir et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

L'hypothèse 1 selon laquelle il existe une association positive entre la fréquence de pratique du loisir et le niveau de capacité de régulation des émotions au travail a été confirmée. De plus, la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et la fréquence de pratique du loisir ne sont pas significativement liées comme le montre une analyse de corrélation ($r = -.013$, $p = .75$). Par conséquent, nous avons procédé à une analyse de modération avec comme variable indépendante la fréquence de pratique du loisir suivant la méthode bootstrapping (Hayes, 2013). Il en ressort que le niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel n'a pas d'effet modérateur sur la relation entre la fréquence de pratique du loisir et le niveau de difficulté de régulation émotionnelle au travail ($\beta = -.003$; $t = -.35$; $p = .75$). Par conséquent, nous ne pouvons pas confirmer cette hypothèse au seuil de 5%.

- **Hypothèse 13** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation positive entre le niveau d'exigence émotionnelle et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

N'ayant pas confirmé l'hypothèse 6 selon laquelle il existe une association positive entre le niveau d'exigence émotionnelle du loisir le plus 'pris au sérieux' et le niveau de capacité de régulation des émotions au travail, nous ne pouvons pas mener d'analyse de modération entre ces variables.

- **Hypothèse 14** : La facilitation a un effet modérateur sur la relation entre le type d'interactions sociales et la capacité à réguler ses émotions au travail, de sorte que cette relation est plus forte à des niveaux élevés de facilitation.

L'hypothèse 5 selon laquelle il existe un lien entre le type d'interactions sociales et la difficulté de régulation émotionnelle au travail a été confirmée. En revanche, le type d'interactions et la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel sont significativement liés comme le montre une analyse de variance univariée ($F_{(2, 632)} = 12.60$, $p < .001$). Par conséquent, nous ne pouvons procéder à une analyse de modération et nous ne pouvons confirmer cette hypothèse.

En résumé et à ce stade de l'analyse de nos résultats, nous avons montré que les niveaux de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel et d'implication dans le loisir sont positivement associés.

Concernant le niveau de difficulté de régulation émotionnelle au travail, il diffère selon la teneur en interactions sociales dans le loisir et le type de loisir. Plus précisément, les personnes dont le loisir implique des interactions en présentiel ont moins de difficulté à réguler leurs émotions au travail que celles dont le loisir n'implique pas d'interactions et ces dernières ont moins de difficulté à réguler leurs émotions au travail que celles dont le loisir implique des interactions à distance. Concernant le type de loisir, les personnes qui pratiquent un loisir physique ou sportif et les personnes dont le loisir est propice au développement de la capacité à réguler ses émotions ont moins de difficulté à réguler leurs émotions au travail que les autres. Enfin, nos analyses n'ont pas permis de montrer d'effet de modération du niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel dans la relation établie entre la fréquence de pratique du loisir et la difficulté à réguler ses émotions au travail.

CINQUIEME PARTIE : DISCUSSION

Le présent travail de recherche porte sur les interactions entre le domaine professionnel et le domaine des loisirs. Nous nous sommes appuyées sur le phénomène de la facilitation appliqué aux domaines des loisirs et du travail. Soit, la manière dont les loisirs apportent des bénéfices pour les activités professionnelles et en améliorent le fonctionnement. Plus précisément, nous nous intéressons à ce qui, dans la pratique de nos loisirs contribue à accroître la capacité à réguler les émotions au travail.

Nous avons décomposé cette problématique en plusieurs objectifs de recherche. Ainsi, nous avons comme intention de déceler quelles caractéristiques des loisirs sont associées à la capacité à réguler ses émotions dans le domaine professionnel comme premier objectif d'une part et à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel comme deuxième objectif d'autre part. Un troisième objectif consistait, quant à lui, à montrer que la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est liée à la capacité à réguler ses émotions au travail. Enfin, un quatrième objectif visait à mettre en évidence le rôle modérateur de la facilitation inter-domaines dans la relation entre certaines caractéristiques des loisirs et la capacité à réguler ses émotions au travail. Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons mené une étude quantitative par questionnaires. Ce sont les résultats de cette étude sur lesquels nous allons maintenant revenir.

Dans cette discussion, nous suivrons le plan suivant. Dans un premier temps, nous discuterons et développerons les contributions issues de nos résultats. Puis nous soulèverons quelques limites de notre étude et nous aborderons les implications théoriques et pratiques. Nous terminerons cette partie en présentant des perspectives de recherches futures.

A. Contributions

Dans cette partie, nous développerons les principaux enseignements de cette étude et en proposer des explications. Dans un premier temps, nous reviendrons sur les résultats qui répondent au premier objectif de recherche, soient les caractéristiques des loisirs associées à la capacité à réguler ses émotions dans le domaine professionnel. Les hypothèses correspondantes sont les suivantes :

- Hypothèse 1 : La fréquence de la pratique des loisirs est positivement associée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.
- Hypothèse 2 : Le niveau d'ancienneté de pratique du loisir est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.
- Hypothèse 3 : Les loisirs dont il a été montré qu'ils sont propices au développement de la capacité à réguler ses émotions sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.
- Hypothèse 4 : Les loisirs à caractère physique sont positivement associés au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.
- Hypothèse 5 : La pratique d'un loisir impliquant des interactions sociales est positivement associée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.
- Hypothèse 7 : La poursuite d'un travail psychothérapeutique présent ou passé est positivement associé au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail.

Puis, nous reviendrons sur les résultats qui répondent au deuxième objectif de recherche, soient les caractéristiques des loisirs associées à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. L'hypothèse correspondante est la suivante :

- Hypothèse 9 : Le niveau d'implication dans les loisirs est positivement associé au niveau de de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel.

Nous finirons par les résultats décrivant les liens entre la facilitation et la capacité à réguler ses émotions au travail.

1. De la pratique des loisirs à la régulation émotionnelle au travail

Les recherches portant sur le développement de la capacité à réguler ses émotions à l'âge adulte et sur ses antécédents sont peu nombreuses. Pour répondre à un premier objectif de recherche, nous nous sommes néanmoins basé.e.s sur les publications existantes pour supputer des caractéristiques des loisirs qui seraient liées à la compétence de régulation émotionnelle au travail.

Pour rappel, nos résultats permettent de confirmer que la fréquence de pratique (hypothèse 1), le niveau d'ancienneté (hypothèse 2), le caractère physique ou sportif du loisir (hypothèse 3), le type d'interactions sociales (hypothèse 5) et la poursuite d'un travail

psychothérapeutique (hypothèse 7) sont bien associés à la capacité à réguler ses émotions au travail, au seuil de significativité de .05. C'est sur ces résultats que nous allons revenir et mettre en perspective.

a. La fréquence de pratique

La fréquence de pratique du loisir s'avère associée à la capacité à réguler ses émotions au travail mais, contrairement à ce que nous attendions, de manière négative. En effet, plus un loisir est pratiqué fréquemment et plus il est difficile de réguler ses émotions au travail ($p < .05$).

Nous avons présagé du rôle positif de la fréquence de pratique car, dans le domaine de la formation professionnelle à la régulation émotionnelle, la fréquence des séances et la longueur des dispositifs sont des éléments déterminants de la mise en application des compétences (Hodzic et al., 2018; Joseph & Newman, 2010). Là où la fréquence est un atout dans le cadre de la formation, elle semble, au contraire, être une faiblesse dans le cadre de la pratique des loisirs.

Pour expliquer ce résultat, notre attention se porte sur le modèle théorique du conflit inter-rôles. Le conflit inter-rôles désigne les interactions inverses à la facilitation inter-domaines, à teneur négative, qui se produisent lorsque la participation dans un rôle est rendue difficile par la participation dans un autre rôle du fait des contraintes inhérentes à chaque rôle et incompatibles entre elles (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985). Ces deux phénomènes sont concomitants avec leurs mécanismes propres (Aryee et al., 2005; D. S. Carlson et al., 2006; El Wafi, 2016; Grzywacz & Butler, 2005; Poppleton et al., 2008; Wayne et al., 2004). Ainsi, l'absence de conflit n'aboutit pas mécaniquement à l'équilibre entre les différents rôles (Guest, 2002) ni à la satisfaction dans l'un ou l'autre des rôles (Grzywacz, 2000; Kirchmeyer, 1992a). Il existe différents types de conflits inter-rôles dont un spécifique aux contraintes temporelles, lorsque le temps alloué à un domaine bride le bon fonctionnement des personnes dans un autre domaine (Greenhaus & Beutell, 1985). Le conflit basé sur le temps peut prendre deux formes, d'une part lorsqu'il est physiquement impossible de répondre aux exigences d'un rôle du fait de l'investissement dans un autre rôle et d'autre part, lorsque la pression temporelle engendre des préoccupations qui brident le bon fonctionnement dans un rôle alors même que la personne est physiquement présente dans un rôle donné. Au-delà du nombre d'heures consacrées à un domaine de vie, d'autres sources de conflit basé sur le

temps sont mises en évidence, telles que le moment des contraintes, leurs fréquences, la flexibilité qu'elles permettent ou non (Pleck et al., 1980; Shamir, 1983).

Toutes ces formes de contraintes temporelles sont associées au conflit inter-rôles entre différents domaines (Byron, 2005; Michel et al., 2011) et notamment entre le domaine des loisirs et celui du travail (S.-H. Liu et al., 2022; Mansour & Tremblay, 2016; Tsauro et al., 2012). Dans cette dernière étude, le conflit basé sur le temps est celui qui est le plus important comparé aux deux autres formes de conflits, basées sur les comportements et sur la pression psychologique. D'ailleurs, (Staines & O'Connor, 1980) avaient montré que la participation fréquente à des activités planifiées qui ont lieu en dehors de chez soi comme certains loisirs le nécessitent, était associée à de forts niveaux de conflit entre le rôle professionnel et celui lié au loisirs. En favorisant le conflit inter-rôles, la fréquence de pratique d'un loisir pourrait rendre plus difficile la gestion des émotions au travail. Allant dans ce sens, des publications rapportent les effets délétères du conflit entre le travail et les loisirs en matière d'épuisement des ressources psychologiques (Shi et al., 2021), d'épuisement émotionnel (Elbaz et al., 2020; Mansour & Tremblay, 2016) mais aussi de bien-être général et de satisfaction au travail (Tsauro & Yen, 2018). L'étude de Elbaz et al. (2020) nous intéresse en particulier car elle montre que le conflit entre les domaines des loisirs et du travail engendre une baisse de la performance au travail du fait d'un cynisme et d'un épuisement émotionnel accru et d'une efficacité moindre. Cependant, la participation à une activité de loisirs a aussi un effet protecteur en cela qu'elle réduit l'incidence du cynisme, de l'inefficacité et de l'épuisement émotionnel sur la performance. Ces résultats constituent un argument supplémentaire pour considérer séparément les effets de la participation à un loisir de ceux du conflit inter-rôles. En effet, il est possible que cela ne soit pas la participation à un loisir en elle-même qui soit associée à de plus grandes difficultés à réguler ses émotions au travail, mais plutôt le conflit inter-rôles lié à la fréquence de la pratique du loisir.

b. L'ancienneté de pratique

L'ancienneté de pratique se révèle négativement et faiblement associée à la difficulté à réguler ses émotions au travail au seuil de 5% ($r = -.08$, $p < .05$). L'hypothèse formulée en ce sens reposait sur des études au sujet de la formation aux compétences émotionnelles à l'âge adulte. Ces études mettent en lumière que l'apprentissage de la régulation émotionnelle s'en

trouve plus effectif lorsque les formations ont lieu sur des temps longs, de manière fréquente et avec des méthodes pédagogiques expérientiels (Hodzic et al., 2018; Joseph & Newman, 2010). Nos analyses montrent effectivement un lien entre l'ancienneté de pratique du loisir et la capacité à réguler nos émotions au travail. Cependant, ce résultat à lui seul ne permet pas d'en déduire le rôle joué par l'ancienneté de pratique de loisirs dans la capacité à réguler ses émotions en travail. En effet, plusieurs enseignements scientifiques nous incitent à nuancer ce résultat.

A maints égards, les dispositifs de formation diffèrent de la pratique des loisirs. C'est le premier aspect que nous invoquons pour nourrir la réflexion sur le résultat obtenu. En effet, les motivations à s'engager dans une formation sont différentes de celles à pratiquer un loisir ce qui a un impact sur les ressources psychologiques que les individus en tirent (C. M. Kelly, 2016). Les premières étant davantage centrées sur l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences que les secondes (Battistelli et al., 1998; Carré, 1998, 1999; Crandall, 1980; Pelletier et al., 1996). Une conséquence possible de cette dissemblance est que la longueur d'une formation soit mise au service du développement de nouvelles compétences avec notamment une attention portée sur les objectifs d'apprentissage visés, y compris entre les séquences de formations. En revanche, le fait que l'investissement dans un loisir s'inscrive dans la durée n'est ni nécessairement le fruit de la volonté d'y développer des compétences, ni mis en particulier à profit du développement de compétences. Cette réflexion nous enjoint à trouver d'autres éclairages à ce résultat afin d'en affiner l'interprétation.

C'est ainsi que nous nous sommes tourné.e.s vers le lien qui peut exister entre l'ancienneté de pratique d'un loisir et l'âge de la personne qui le pratique. En effet, plus un loisir est pratiqué depuis longtemps et plus il est probable que la personne qui le pratique soit âgée. Dans le cas de notre étude, ces deux variables sont d'ailleurs corrélées ($r = .35$, $p < .001$). Or, des études ont montré que les stratégies de régulation émotionnelle mise en application évoluaient avec l'âge vers une plus grande adaptation (Carstensen et al., 2000; J. J. Gross et al., 1997; Monteiro et al., 2014; Niven, 2021; Scheibe et al., 2016; Scheibe & Zacher, 2013b; Whitmoyer, 2020; Zimmermann & Iwanski, 2014). Quelques études portent spécifiquement sur la difficulté à réguler ses émotions, utilisant la même échelle de mesure que nous. Il est ressort que la difficulté à réguler ses émotions décroît avec l'âge (Navon – Eyal & Taubman – Ben-Ari, 2020). Plus précisément, avec l'âge les personnes gagnent en clarté émotionnelle, en

accès à des stratégies de régulation et en capacité à orienter leurs comportements vers des buts en présence d'émotions (Giromini et al., 2017; Orgeta, 2009). Dans le cas de notre étude, on trouve aussi que l'âge va de pair avec de moindres difficultés à réguler ses émotions ($r = -.25$ $p < .001$). Guidé.e.s par les enseignements de ces études, nous présumons que l'âge pourraient avoir en réalité un rôle médiateur dans le lien entre l'ancienneté de pratique du loisir et la difficulté de régulation émotionnelle au travail. Nous avons mené une analyse de médiation à partir des données tirées de la présente étude et cette analyse s'est avérée non significative. En somme, si l'âge et la difficulté à réguler ses émotions au travail sont corrélés, en revanche l'ancienneté de pratique ne permet pas d'expliquer la variance de difficulté à réguler ses émotions au travail.

c. Caractère propice du loisir au développement de la capacité de régulation émotionnelle

Nous avons effectué une classification en aval de la passation du questionnaire selon deux catégories, l'une comprenant les loisirs associés à la compétence de régulation émotionnelle et l'autre comprenant les loisirs n'ayant pas fait l'objet d'étude à ce sujet. Nos résultats montrent que les premiers sont associés à de moindres difficultés à réguler ses émotions au travail que les seconds au seuil de 5%.

Parmi les loisirs intégrés à la première classification, on trouve le yoga (Dick et al., 2014), les arts martiaux (Koch et al., 2015), le chant (Dingle et al., 2013; Von Lob et al., 2010), la course et la marche (M. K. Edwards et al., 2017), la pratique d'un instrument de musique (Moore, 2013; Saarikallio, 2011), le théâtre (Goldstein, 2010), l'écriture expressive (Santoso et al., 2020) ainsi que des activités faisant intervenir la mémoire de travail (Engen & Kanske, 2013; Schmeichel et al., 2008; Wang et al., 2019). L'intérêt des chercheur.e.s s'est porté sur ces loisirs car ils réunissent des conditions favorisant le développement de la capacité de régulation émotionnelle, plus que d'autres loisirs qui n'ont pas fait l'objet d'études.

Cette manière de discerner les loisirs semble pertinente mais nous lui trouvons aussi quelques écueils. En effet, nous avons séparé les loisirs entre d'un côté ceux dont des études ont montré qu'ils sont associés à la capacité à réguler ses émotions et de l'autre côté, tous les autres loisirs. Or, les études permettant d'associer la pratique de certaines activités à la capacité à réguler ses émotions sont peu nombreuses et les activités y sont pratiquées dans le but de

répondre à une étude ou encore dans le cadre d'un parcours spécifique sur le développement de cette capacité, rarement de manière libre et dans le contexte des loisirs comme c'est le cas dans la présente étude. Ajoutons à cela que l'absence d'études menées sur les autres activités ne nous permet pas d'en déduire que ces dernières sont défavorables au développement de la capacité à réguler ses émotions. Par conséquent, l'hétérogénéité entre les deux catégories de cette classification ainsi que l'homogénéité au sein de chaque catégorie ne sont pas rigoureuses. Néanmoins, le résultat obtenu est un indice supplémentaire de l'existence de loisirs propices au développement de la capacité à réguler ses émotions au travail.

d. Le caractère physique ou sportif du loisir

Nos analyses montrent que le caractère physique ou sportif du loisir a bien un effet sur la capacité de régulation émotionnelle au travail au seuil de 5%. Ce résultat est cohérent avec de nombreuses publications qui attestent des effets bénéfiques de l'activité physique et sportive sur la capacité à réguler ses émotions surtout lorsque ces loisirs favorisent la conscience de son corps et de ses sensations corporelles (Bernstein & McNally, 2017; Eberhard-Kaechele, 2016; M. K. Edwards et al., 2017; Mocanu et al., 2018; Perchtold-Stefan et al., 2020; Sadeghi Bahmani et al., 2020; Shurick, 2016). Pour autant, l'état actuel de la recherche ne nous permet pas de comprendre de manière satisfaisante comment l'exercice physique agit sur la régulation émotionnelle. La plupart des mécanismes étudiés à ce jour renvoient à des effets à court termes. Parmi ces effets, on trouve la capacité à avoir des comportements orientés vers un but, la mobilisation de stratégies de régulation émotionnelle adaptées (Bernstein & McNally, 2017). On trouve aussi la stimulation d'états émotionnels agréables et la baisse du niveau de réactivité, réduisant la fréquence et l'intensité des émotions à réguler (Ekkekakis, 2003; Solomon, 1980; Y. Zhang et al., 2019) ou encore la baisse du niveau de base de stimulation du système nerveux sympathique, responsable de la réactivité émotionnelle (Dienstbier, 1989; Klaperski et al., 2014).

e. Le type d'interactions sociales

Un autre enseignement de notre étude est relatif à l'effet du type d'interactions dans le loisir sur la capacité de régulation émotionnelle au travail. Nos résultats montrent que les loisirs qui impliquent des interactions sociales en présentiel sont associés à de moindres difficultés à réguler ses émotions au travail par rapport aux loisirs qui n'impliquent pas d'interactions

sociales et encore moins, par rapport à ceux qui impliquent des interactions à distance au seuil de 5%.

Nous appuyant sur la littérature scientifique en psychologie cognitive et en psychologie sociale, nous pouvons identifier deux façons dont les interactions sociales en présentiel dans la pratique des loisirs peuvent avoir une incidence sur la capacité à réguler ses émotions au travail. D'une part, par l'apprentissage et l'entraînement de stratégies de régulation des émotions et de l'autre, par l'apport de ressources psychologiques et affectives permettant de faire face à des remous émotionnels.

De l'enfance à l'âge adulte, les interactions sociales servent de référence dans l'apprentissage de la régulation émotionnelle. Qu'il s'agisse du développement de différentes stratégies et de l'ajustement de ces stratégies au contexte social, l'entourage social donne à voir et façonne nos habitudes de régulation de nos émotions (T. Leroy et al., 2014). De ce fait, on peut supposer que la diversité des groupes d'appartenance et la multiplication des interactions sociales sont propices à diversifier les stratégies de régulation émotionnelle à la disposition des personnes et à enrichir l'éventail des expériences émotionnelles et la compréhension des normes sociales (Butler & Gross, 2009; Erber & Erber, 2000; Fox & Calkins, 2003; Niven et al., 2009). Autant d'outils et de connaissances qui peuvent ensuite être mis en application pour s'ajuster émotionnellement dans d'autres domaines comme celui du travail.

C'est aussi lors d'interactions sociales que nous pouvons nous confier, chercher du réconfort, de la réassurance ou encore du soutien (Rimé, 2009; Tamminen & Gaudreau, 2014). En cela, les interactions sociales lors de la pratique des loisirs peuvent représenter des ressources psychologiques et affectives sur lesquelles s'appuyer pour faire face à des difficultés émotionnelles au travail (Gopalan et al., 2018; R. R. Harris, 2004).

Ajoutons que les interactions sociales et la régulation émotionnelle se nourrissent l'une de l'autre pour se développer (Lopes et al., 2005). De ce fait, il est aussi plausible que ce soient les personnes ayant le moins de difficultés à réguler leurs émotions qui se tournent vers des loisirs qui comportent des interactions sociales.

Si nos résultats mettent en lumière un écart dans la difficulté à réguler ses émotions selon que le loisir implique des interactions sociales en présentiel ou pas, il est intéressant de souligner que cet écart est d'autant plus important et significatif selon que le loisir implique des

interactions en présentiel ou à distance. La comparaison des effets d'interactions en face à face plutôt que par écrans interposés ou par téléphone est clairement à l'avantage des premières (Pinker, 2015) en cela qu'elles permettent de percevoir, de comprendre et de ressentir avec plus précision et exhaustivité les émotions d'autrui.

f. Le travail psychothérapeutique

Nos résultats montrent que les personnes en cours de psychothérapie ont moins de difficultés à réguler leurs émotions au travail que celles qui n'en ont jamais fait et que celles dont la psychothérapie n'a plus cours.

La capacité à réguler ses émotions est une cible de nombreux traitements psychothérapeutiques, notamment car cette capacité se trouve altérée dans une grande diversité de troubles mentaux (Lincoln et al., 2022). Plusieurs études montrent d'ailleurs que la psychothérapie a des effets immédiats sur la capacité à réguler ses émotions et sur les stratégies privilégiées pour le faire (Bomyea et al., 2020; Foroughi et al., 2016; Goodman et al., 2021; Haymoz et al., 2021; Rudenstine et al., 2019; Sobhani et al., 2022).

Dans le cas de notre étude, nos résultats suggèrent une influence de la psychothérapie sur la capacité à réguler ses émotions au travail uniquement lorsqu'elle est contemporaine à l'activité professionnelle. Il semble donc que ce soit par une action ponctuelle et non durable que la psychothérapie a une incidence sur la capacité à réguler ses émotions au travail.

2. De la pratique des loisirs à la facilitation inter-domaines

Pour répondre à un deuxième objectif de recherche, nous avons investigué les caractéristiques des loisirs associées à la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. Nos analyses permettent de confirmer l'hypothèse 9 selon laquelle le niveau d'implication est positivement associé au niveau de facilitation inter-domaines. C'est ce résultat que nous allons mettre en perspective à présent.

Nos résultats montrent que plus l'implication est grande et plus le niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est important au seuil de 1%. L'implication est un facteur largement pris en considération dans l'appréhension de l'interface entre les domaines professionnel et familial ou encore plus largement, par rapport au domaine extra-professionnel. Il ressort de ces études que l'implication est un antécédent tant de la facilitation

inter-domaines que du conflit inter-rôles. Des publications font état d'une association positive entre l'implication dans un domaine donné et le degré de facilitation entre ce domaine et un autre (Crain & Hammer, 2013; Geurts & Demerouti, 2002; Greenhaus & Allen, 2011). Des résultats similaires ressortent des recherches portant spécifiquement sur la facilitation entre le domaine personnel mais non familiaux et le domaine professionnel (Allis & O'Driscoll, 2008; Kirchmeyer, 1992a, 1992b, 1993). Nous n'avons pas trouvé de publications permettant de présager des liens entre l'implication dans les loisirs et la facilitation entre ce domaine et le domaine professionnel. En revanche, plusieurs études mettent en évidence les répercussions positives de l'implication dans les loisirs dans le domaine professionnel, en particulier sur le bien-être, la satisfaction et performance (Suhartanto et al., 2019) notamment dans les métiers de service (Kartika & Mohyi, 2019). Soulignons, tout de même que Allis & O'Driscoll (2008) ne rapportent pas de lien entre l'implication dans des activités de loisirs et le bien-être au travail. Enfin, l'implication dans les loisirs peut aussi être le signe d'une insatisfaction au travail est le fruit d'une velléité de compenser cette insatisfaction en s'investissant dans une activité extra-professionnelle choisie et épanouissante (Snir & Harpaz, 2002; Spreitzer & Snyder, 1987).

En outre, l'implication est aussi un déterminant avéré de conflit inter-rôles entre les domaines professionnel et familial (Adams et al., 1996; Michel et al., 2011) en cela que plus l'implication dans un rôle est importante et plus cela augmente les difficultés à être disponible et investie mentalement et physique dans un autre rôle. Prenant en considération plusieurs domaines de vie de manière distincte (professionnel, familial, social), une étude a montré que l'implication dans de multiples rôles altère la satisfaction générale quant à sa vie par l'intermédiaire de la perception d'écart perçu entre les niveaux d'implication dans les différents rôles. Plus concrètement, c'est parce que l'équilibre entre les niveaux d'implication dans les différents rôles n'est pas satisfaisant que cela a des effets négatifs sur la satisfaction vis-à-vis de sa vie en général (Danes, 1998).

Pour ce qui est de la présente étude, l'implication dans les loisirs est effectivement associée à la facilitation entre ce domaine et celui du travail. Néanmoins nous n'observons pas de lien entre l'implication dans les loisirs et la difficulté à réguler ses émotions au travail ($r = .01$, $p = .91$). Nous retenons aussi des études présentées précédemment que l'implication dans le domaine des loisirs peut aussi être porteuse de freins dans la conciliation des différents domaines de vie.

En complément des résultats discutés ci-dessus, ajoutons que le niveau d'implication est positivement corrélé au niveau d'exigence émotionnelle ($r = .48, p < .001$) qui est elle-même positivement corrélée au niveau de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel ($r = .37, p < .001$). Nous supposons donc que l'exigence émotionnelle est une variable à prendre en considération pour comprendre le lien entre le niveau d'implication et le degré de facilitation.

3. De la facilitation inter-domaine à la régulation émotionnelle au travail

Le troisième objectif de recherche visait à montrer que la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel était liée au niveau de compétence à réguler ses émotions au travail. Nos analyses permettent de confirmer l'hypothèse 10 selon laquelle la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel est positivement associée à la capacité à réguler ses émotions au travail au seuil de .1%. C'est sur ce résultat que nous allons revenir à présent.

Pour rappel, le phénomène de facilitation désigne « *le degré auquel la participation dans un rôle est facilitée en vertu des expériences, compétences et opportunités issues ou développées dans un autre rôle.* » (Frone, 2003, p. 145). Parmi les caractéristiques de ce phénomène, on trouve les apports issus d'un domaine de vie et qui sont bénéfiques dans un autre domaine de vie. L'échelle de mesure de facilitation utilisée dans notre étude permettait de distinguer trois catégories de gains. Les apports d'ordre développemental renvoient à l'acquisition de compétences, connaissances, valeurs ou points de vue. Les apports d'ordre affectif font référence aux modifications de l'humeur, des attitudes, de la confiance en soi et de l'état émotionnel. Les apports d'ordre capitalistique désignent, quant à eux, les gains économiques et sociaux (Liang, 2018). A ce jour, nous n'avons pas connaissance d'études spécifiques sur les liens entre la facilitation entre les domaines des loisirs et du travail, et la capacité de régulation émotionnelle au travail. En revanche, quelques études montrent les effets bénéfiques de la pratique de loisirs pour faire face au stress professionnel (Meier et al., 2021) dont certaines pointent les raisons pour lesquelles les individus trouvent à la pratique des loisirs des vertus en matière de gestion du stress au travail. Certaines personnes attribuant ces bénéfices à la dimension éprouvante et pro-active des loisirs et d'autres à la dimension de récupération (Dewe & Trenberth, 2005; Trenberth & Dewe, 2002).

De prime abord, nous avons considéré la capacité à réguler ses émotions au travail comme une compétence (Mikolajczak, 2010), soit un apport d'ordre développemental. D'ailleurs, la facilitation en matière de développement est négativement corrélée aux difficultés à réguler ses émotions au travail ($r = -.10$) au seuil de 5%. Néanmoins, il paraît intéressant d'ajouter que la facilitation en matière d'affect est elle aussi et plus fortement corrélée aux difficultés à réguler ses émotions au travail ($r = -.19$) au seuil de .1%. Cela nous incite à tenir compte de la manière dont a été évaluée la capacité à réguler ses émotions dans le cadre de notre étude, à savoir par les difficultés à réguler ses émotions. Ce premier point sera développé ci-dessous dans la partie sur les limites de notre étude. De surcroît, il semble intéressant de considérer la dimension affective de la facilitation comme un facteur de moindre difficulté à réguler ses émotions au travail, en particulier à travers le phénomène de récupération.

La récupération renvoie au processus par lequel une personne reconstitue ses ressources physiques et psychiques, permettant à son organisme d'atteindre une certaine stabilité, aussi appelée homéostasie. Plus les épisodes émotionnels sont fréquents et intenses et plus il est nécessaire de restaurer nos ressources afin de garantir notre bien-être, notre santé mentale et physique et d'éviter l'épuisement physique et psychique (Craig & Cooper, 1992; Meijman & Mulder, 1998; Zijlstra & Cropley, 2006). Le travail représente une source importante de consommation des ressources et plusieurs recherches mettent en lumière des vertus de récupération à la pratique de loisirs (Binnewies et al., 2010; de Bloom et al., 2018; Demerouti et al., 2009; Meier et al., 2021; Saxbe et al., 2011; Sonnentag & Fritz, 2007), en particulier des activités physiques (Bakker et al., 2013; Ginoux, 2019; Rook & Zijlstra, 2006), à caractère social (Fritz & Sonnentag, 2005) ou encore en contact avec la nature (Korpela & Kinnunen, 2010). Ces études montrent les effets positifs de la récupération par ces activités sur la performance et le bien-être dans le domaine professionnel. Une recherche montre même le rôle médiateur de l'enrichissement inter-domaine dans la relation entre la récupération et le sentiment de satisfaction envers sa vie (Zhou, 2021). Encore plus proche de notre sujet, une étude menée auprès d'infirmier.e.s montre que les expériences de récupération et le détachement et la relaxation qu'elles induisent, réduisent les difficultés à réguler leurs émotions au travail (Blanco-Donoso et al., 2017).

Nous pouvons donc supposer qu'au-delà du développement de la compétence à réguler ses émotions, un mécanisme à l'œuvre dans la relation entre la pratique des loisirs et la capacité

à réguler ses émotions au travail a trait au gain affectif, notamment par la récupération que la pratique des loisirs permet et qui se répercute dans le domaine professionnel sous la forme de meilleures capacités à réguler ses émotions.

4. Le rôle de la facilitation dans la relation entre la pratique des loisirs et la régulation émotionnelle au travail

Le quatrième objectif de recherche visait à montrer que la facilitation avait un rôle modérateur dans la relation entre certaines caractéristiques des loisirs et la capacité à réguler ses émotions au travail. Nos résultats ne nous permettent pas de confirmer nos hypothèses. Néanmoins, dans la continuité des analyses présentées jusque-là, nous pouvons présumer d'autres mécanismes en œuvre pour expliquer comment la facilitation joue un rôle dans la relation entre la pratique des loisirs et la régulation émotionnelle au travail.

Pour rappel, nous avons vu que le caractère physique et les interactions sociales en présentiel sont associés à de moindres difficultés à réguler ses émotions au travail. Nos interprétations de ces résultats nous ont amené à considérer des processus possibles par lesquels ces caractéristiques agissent sur la capacité à réguler ses émotions. Or, il apparaît des similitudes dans les processus en œuvre. En effet et pour ces deux caractéristiques, nous avons dépeint une voie directe par laquelle le loisir accroît la capacité à réguler ses émotions, et une voie indirecte par laquelle le loisir renforce des ressources psychologiques et affectives permettant de faire face à des épisodes émotionnels, en en limitant l'intensité par exemple. L'existence de ce second processus étant corroboré par quelques études (Daniel & Sonnentag, 2014), notamment entre la pratique des loisirs et l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle (C. M. Kelly, 2016), gains ayant des effets indirects sur le travail. De plus, le rôle de la récupération comme tant comme un bienfait de la pratique des loisirs que comme un antécédent à la capacité de régulation émotionnelle peut aussi expliquer ce processus indirect (Bakker et al., 2013; Blanco-Donoso et al., 2017; de Bloom et al., 2018; Demerouti et al., 2009; Ryan & Dunn-Jensen, 2012). Enfin, la concomitance de ces deux processus nous rappelle aussi le modèle théorique du débordement³², dans lequel on retrouve deux voies d'influence d'un

³² Terme d'origine : « *spillover* »

domaine de vie sur l'autre, l'une dite directe ou instrumentale et l'autre dite indirecte ou affective (Hanson et al., 2006).

Appliqué dans un autre domaine que celui des loisirs, ce modèle est aussi une grille de lecture possible pour comprendre comment la poursuite d'une psychothérapie affecte la capacité à réguler ses émotions au travail. On peut supposer que l'accompagnement par un.e psychothérapeute représente un soutien et une source de ressources psychologiques qui correspondrait à la voie indirecte ou affective. Cela expliquerait que c'est lorsque la psychothérapie est en cours que les effets positifs sur la capacité à réguler ses émotions sont les plus forts.

Nos données offrent quelques enseignements qui renforcent ces suppositions. En effet, les loisirs physiques ou sportifs sont associés à de plus hauts niveaux de facilitation en matière d'affect que les loisirs non-physiques (respectivement : Moyenne = 4.28, Ecart type = .63 et Moyenne = 4.10, Ecart type = .74) ($p < .001$) et de plus faibles niveaux de facilitation en matière de développement (respectivement Moyenne = 3.70, Ecart type = .93 et Moyenne = 3.52, Ecart type = .90) ($p < .05$). De même pour le type d'interactions sociales rapportées dans la pratique des loisirs, les loisirs impliquant des interactions en présentiel sont associés à un niveau de facilitation d'ordre affectif plus élevé que ceux qui n'impliquent pas d'interactions (avec des moyennes respectives de 4.28 (Ecart-type = .65) et 4.10 (Ecart-type = .72) ($p < .01$). Une différence moindre est aussi observée entre les loisirs dont les interactions sont présentes et ceux pour lesquelles elles sont à distance (avec une moyenne de 4.02 et un écart-type de .81) ($p < .05$). Pour les apports développementaux aussi, les loisirs impliquant des interactions en présentiel sont associés à un niveau de facilitation développementale plus élevé que ceux qui n'impliquent pas d'interactions (avec des moyennes respectives de 3.72 (écart-type = .83) et 3.47 (écart-type = .99) ($p < .005$).

En complément, des analyses de médiation montrent que la facilitation d'ordre affective a un rôle médiateur dans la relation entre le caractère physique ou sportif du loisir et la difficulté à réguler ses émotions au travail ainsi que dans la relation entre le type d'interactions et la difficulté à réguler ses émotions au travail. Les analyses qui suivent ont été effectuées en utilisant la macro PROCESS sur SPSS (Modèle 4) de (Hayes, 2013) avec 5000 bootstraps.

D'une première analyse, il ressort que le caractère physique ou sportif du loisir a un effet significatif sur la difficulté à réguler ses émotions au travail ($\beta = -.05$; $p < .05$; IC 95% [-.092 ; -.002]). De plus, en contrôlant l'effet de la facilitation sur la difficulté à réguler ses émotions, le caractère physique ou sportif du loisir n'a pas d'effet significatif sur la difficulté à réguler ses émotions ($\beta = -.03$; $p = .15$; IC 95% [-.078 ; .012]). Enfin, l'effet indirect du caractère physique sur la difficulté à réguler ses émotions, via la facilitation d'ordre affective, est significatif ($\beta = -.01$; IC 95% [-.025 ; -.005]). En l'absence d'effet direct du caractère physique du loisir sur la difficulté à réguler ses émotions au travail, cette médiation est dite complète. En outre, l'ajout de la variable médiatrice dans la relation permet d'expliquer 1.39% de variance supplémentaire.

De la seconde analyse, il ressort que le type d'interactions³³ a un effet significatif sur la difficulté à réguler ses émotions au travail ($\beta = -.11$; $p < .05$; IC 95% [-.208 ; -.017]). De plus, en contrôlant l'effet de la facilitation sur la difficulté à réguler ses émotions, le type d'interaction n'a pas d'effet significatif sur la difficulté à réguler ses émotions ($\beta = -.09$; $p = .07$; IC 95% [-.181 ; .008]). Enfin, l'effet indirect du type d'interactions sur la difficulté à réguler ses émotions, via la facilitation d'ordre affective, est significatif ($\beta = -.03$; IC 95% [-.049 ; -.010]). En l'absence d'effet direct du type d'interaction sur la difficulté à réguler ses émotions au travail, cette médiation est dite complète. En outre, l'ajout de la variable médiatrice dans la relation permet d'expliquer 2.56% de variance supplémentaire.

Au vu des recherches rapportées ci-dessus et de nos analyses complémentaires, nous supposons l'existence d'un processus affectif pour expliquer le lien entre la pratique de loisirs physique ou sportif, et impliquant des interactions sociales en présentiel avec la capacité à réguler ses émotions au travail. Plus concrètement, ces loisirs pourraient avoir des effets positifs sur les ressources psychiques des personnes, qui seraient alors dans de meilleures dispositions pour faire face à des épisodes émotionnels au travail.

³³ Pour cette analyse, nous avons retenu uniquement les loisirs impliquant des interactions en présentiel et ceux qui n'impliquent pas d'interactions car c'est entre ces deux catégories de loisirs que la différence a un seuil de significativité le plus élevé ($p < .001$).

B. Limites

Comme toute recherche, celle-ci connaît des limites dont les principales sont développées ici.

Sur un versant conceptuel, nous avons comme objet d'étude la compétence à réguler ses émotions au travail. Or, notre outil de mesure évaluait la difficulté à réguler ses émotions au travail. Cette différence entre notre objet d'étude et la réalité de ce que nous avons évalué tient avant tout au fait que nous n'avons pas trouvé d'outil de mesure plus satisfaisant que celui utilisé. En effet, les outils de mesure considérés étaient très longs et donc peu propices à une passation de questionnaire en ligne à grande échelle. De nombreux outils renvoyaient au caractère adapté des stratégies de régulation employées dans une situation donnée et non à la compétence à réguler ses émotions. D'autres outils n'étaient pas compatibles avec le contexte de mise en pratique de cette compétence dans notre étude, à savoir le contexte professionnel. Par conséquent, l'outil retenu est celui qui réunissait le plus de critères favorables par rapport aux autres outils de mesure envisagés dont le fait d'exister dans une version francophone

L'emploi de cet outil de mesure va de pair avec quelques inconvénients dont il convient de tenir compte à la lecture de nos résultats. L'absence de difficulté à réguler ses émotions au travail ne peut être considérée comme équivalente à la compétence à y réguler ses émotions. En effet, des facteurs autres que le niveau de compétence peuvent expliquer le degré de difficulté à réguler ses émotions. Cela rejoint d'ailleurs l'interprétation de nos résultats selon laquelle le phénomène de récupération semble pertinent pour expliquer la relation entre la pratique des loisirs et la difficulté à réguler ses émotions au travail. Si les résultats obtenus contribuent à enrichir la compréhension de la régulation émotionnelle au travail, ils ne constituent pas précisément un apport sur le développement de la compétence à réguler ses émotions au travail. Ajoutons tout de même que de nombreuses recherches emploient cet outil de mesure pour suivre des évolutions en matière de capacité à réguler ses émotions.

Une autre limite tient à la période peu ordinaire durant laquelle les données ont été recueillies. Il s'agissait d'une période de restrictions de libertés afin de faire face à l'épidémie mondiale de Covid-19. Ces restrictions ont généré des changements des modalités de pratique des loisirs et même si nous avons modestement tenu compte de ces impacts sur nos résultats, il est plausible que ces restrictions aient eu une incidence sur l'ensemble de notre étude et

dont nous n'avons pas tenu compte. Nous pensons notamment aux effets de ces restrictions sur la santé mentale (Mallet et al., 2022; McBride et al., 2021) et sur l'organisation du travail (Lambert et al., 2020) qui peuvent affecter la régulation des émotions au travail.

C. Implications

Le périmètre et les notions abordés dans le présent travail de recherche en font un sujet original au regard de la littérature scientifique actuelle à plusieurs égards. Les domaines de vie considérés sont les domaines professionnel et de loisirs. Or c'est davantage l'interface entre les domaines professionnel et familial qui est étudiée. Ajoutons que nous avons centré notre travail sur les interactions positives ce qui le démarque par rapport aux nombreuses études sur le conflit inter-rôles, théorie expliquant les interactions négatives. De même, il existe des publications sur les effets d'un domaine de vie donné sur le travail principalement sous l'angle de la satisfaction, de la performance ou encore de l'engagement mais peu sous l'angle du développement de compétence, d'autant moins sur une compétence aussi spécifique que la capacité à réguler ses émotions.

Ainsi et nonobstant les limites décrites précédemment, le présent travail de recherche contribue à enrichir tant le champ de la recherche que celui de la pratique. Notre étude vient s'ajouter à celles, peu nombreuses, qui tiennent compte du domaine des loisirs dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle. Et ceci alors que la plupart des publications portent sur l'interface entre le travail et la famille ou ne permettent pas de distinguer les différents domaines de la vie extra-professionnelle. En étudiant les liens entre l'implication et la facilitation entre les domaines professionnel et de loisirs, nos résultats viennent enrichir la littérature existante sur le sujet.

Les politiques des entreprises en matière de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle font la part belle à la famille ainsi qu'aux activités citoyennes mais peu aux loisirs. A une époque où l'on cherche des recettes du sens et du bonheur au travail au service de la production de valeur économique. Dans la continuité des travaux de Godechot, Lurol et Méda qui définissent une société équilibrée comme étant celle qui permettrait à chaque individu de disposer du temps nécessaire pour développer toutes les activités nécessaire au bien-être individuel et social (Godechot et al., 1999), l'étude des loisirs semblent, plus de jamais, précieuse pour valoriser le repos, les relations interpersonnelles, la

stimulation intellectuelle ou encore l'amusement et ce en dehors de considérations économiques.

D. Perspectives de recherches futures

L'horizon laisse apparaître de nombreuses perspectives de recherches. Dans la continuité des objectifs de recherche de notre étude, quelques pistes de recherches pourraient permettre d'approfondir les résultats obtenus. Nous pensons notamment à l'investigation des bénéfices, autres que la capacité à réguler ses émotions, qui pourraient vraisemblablement découler de la facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel. En particulier, une orientation de recherche possible consisterait à discerner les apports des loisirs en termes de récupération et de développement de compétences et à mieux saisir comment ces phénomènes bénéficient aux personnes, notamment au travail. Les activités de loisirs sont variées et les rapports de chaque individu vis-à-vis de ses loisirs aussi. Nous identifions là de multiples possibilités d'études pour sonder les caractéristiques des loisirs qui pourraient influencer tant la facilitation inter-domaines que la capacité à réguler ses émotions au-delà du contexte des loisirs et notamment dans le rapport à la nature (Korpela & Kinnunen, 2010) et au jeu vidéo (Hemenover & Bowman, 2018) mais aussi les motivations à pratiquer un loisir (Pelletier et al., 1996). De plus, les contextes professionnels sont divers et leurs caractéristiques peuvent également influencer la manière d'y réguler ses émotions (Kuykendall et al., 2020; Niven, 2016; Yao et al., 2022). Cet aspect, qui n'a pas été abordé dans le présent travail de recherche semble prometteur sur ce thème de recherche.

En complément, nous souhaitons exposer ici deux champs de recherche proches du notre et qui offrent des perspectives de recherches intéressantes. Le premier a trait aux frontières et le second au transfert des apprentissages.

Les frontières désignent les limites socialement construites entre les différents domaines de la vie des individus. Elles indiquent à partir d'où et de quand des comportements liés à un domaine de vie donné commencent et finissent (Ashforth et al., 2000; S. C. Clark, 2000). Elles se matérialisent par le niveau de contraste induit entre les différents domaines de vie en termes d'horaires, de lieux et de comportements. Elles peuvent être plus ou moins flexibles et perméables suivant qu'elles sont facilement modifiées par les individus et que des éléments d'un domaine sont transportés dans un autre domaine (D. T. Hall & Richter, 1988; Pleck, 1977).

Les degrés de perméabilité et de flexibilité des frontières diffèrent en fonction des domaines considérés et d'une personne à l'autre, témoignant de la dimension idiosyncrasique de ces dernières (Ashforth et al., 2000). La manière dont les individus créent, maintiennent, négocient et traversent leurs frontières est parfois étudiée pour comprendre le phénomène de conflit inter-rôles. Ces études tendent à montrer que des frontières hermétiques sont préférables pour réduire le niveau de conflit inter-rôles (Ashforth et al., 2000; S. C. Clark, 2000; D. T. Hall & Richter, 1988). L'angle de la facilitation inter-domaine vient nuancer ces résultats en mettant l'accent sur la nécessité d'une perméabilité dite sélective afin que des bénéfices issus d'un domaine de vie puissent être mobilisés dans un autre domaine (Baltes et al., 2009; Broderick, 1993; Grzywacz, 2002; Voydanoff, 2005). Et une étude d'ailleurs montre en effet que le degré de segmentation a un effet sur le niveau de facilitation inter-domaine (Basile & Beauregard, 2021). En plus d'être rares à ce jour, ces études portent sur l'interface entre les domaines professionnel et familial. Dans le prolongement de ces recherches, il nous apparaît intéressant d'investiguer les liens entre les frontières et la facilitation entre les domaines professionnel et de loisirs.

Le transfert des apprentissages est un domaine de recherche qui émane de la psychologie de l'éducation et qui nous renseigne sur les facteurs et mécanismes à l'œuvre lorsqu'une compétence est développée dans un contexte donné puis mobilisée dans un autre contexte (Burke & Hutchins, 2007; Cormier & Hagman, 2014; S. Pierce et al., 2017; Presseau & Frenay, 2004). Le passage d'un contexte de formation à un contexte de travail, de la vie étudiante à la vie active ou encore d'un poste de travail à un autre, sont autant de situations qui sont dans le périmètre des recherches sur le transfert des apprentissages.

Le transfert de compétences du domaine des loisirs au domaine du travail s'éloigne de ces études en cela que les loisirs appartiennent à la sphère extra-professionnelle et que la motivation première n'est pas d'y acquérir de nouvelles compétences à mobiliser dans le contexte professionnel. Néanmoins, certains facteurs identifiés comme déterminants dans la réussite du transfert d'apprentissages attirent notre attention car ils nous semblent aussi pertinents dans le cas du passage du domaine des loisirs au domaine professionnel. Il s'agit notamment du degré de similitude entre le contexte d'apprentissage et le contexte de remobilisation d'une compétence et des intentions à transférer des compétences (T. T. Baldwin & Ford, 1988; Grossman & Salas, 2011).

Au croisement de la théorie des frontières et de celle sur le transfert des apprentissages, nous sommes appelé·e·s à considérer les contextes et les représentations différenciés entre les domaines du travail et des loisirs pour comprendre comment ce contraste affecte la circulation d'apports d'un domaine à l'autre.

Enfin, nous ne pouvons achever notre exposé sans évoquer les évolutions récentes des théories sur la nature des émotions étayées par les connaissances dans le champ de l'anthropologie (Gendron & Feldman Barrett, 2009). En substance, les découvertes scientifiques les plus récentes appréhendent les émotions comme des constructions sociales (Feldman Barrett, 2017; Feldman Barrett et al., 2006). L'apparition, la classification et la régulation des émotions seraient donc davantage façonnées par nos cultures et autres groupes d'appartenance et par nos expériences sociales. Selon cette perspective théorique, l'évaluation et l'interprétation d'une émotion en rapport avec le contexte, notamment par le biais du langage sont des prérequis essentiels et déterminants d'une régulation des émotions satisfaisante (Feldman Barrett et al., 2001; J. J. Gross & Feldman Barrett, 2011; M. Y. Wong, 2021). Ces recherches nous encouragent à en intégrer les résultats dans de futures recherches sur la capacité à réguler ses émotions au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdolrezapour, P. (2017). Improving learners' oral fluency through computer-mediated emotional intelligence activities. *ReCALL*, 29(1), 80-98. <https://doi.org/10.1017/S0958344016000069>
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Affleck, G., McGrade, B. J., Allen, D. A., & McQueeney, M. (1985). Mothers' Beliefs About Behavioral Causes for Their Developmentally Disabled Infant's Condition : What Do They Signify? *Journal of Pediatric Psychology*, 10(3), 293-303. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/10.3.293>
- Allen, T. D., & Martin, A. (2017). The work-family interface : A retrospective look at 20 years of research in JOHP. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 259-272. <https://doi.org/10.1037/ocp0000065>
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291. <https://doi.org/10.1108/02683940810861383>
- Almudever, B., Croity-Belz, S., & Hajjar, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif : Deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28(3), 421-446.
- Almudever, B., Croity-Belz, S., Hajjar, V., & Fraccaroli, F. (2006). Conditions d'efficience du sentiment d'efficacité personnelle dans la régulation d'une perturbation

- professionnelle : La dynamique du système des activités. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12(3), 151-166. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2006.06.008>
- Appleton, A. A., & Kubzansky, L. D. (2014). Emotion regulation and cardiovascular disease risk. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 596-612). Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2013-44085-035>
- Arvey, R. W., Renz, G. L., & Watson, T. W. (1998). Emotionality and job performance : Implications for personnel selection. In G. R. Ferris (Éd.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 16, p. 103-147). JAI Press. <https://psycnet.apa.org/record/1998-07789-002>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life : Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work : Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Härtel, C. E. J. (2002). *Managing Emotions in the Workplace*. M.E. Sharpe.
- Azulay, J., & Mott, T. (2016). Using Mindfulness Attention Meditation (MAP) with a Mixed Brain injury Population to Enhance Awareness and Improve Emotional Regulation. *Journal of Psychology & Clinical Psychiatry*, 6(5). <https://doi.org/10.15406/jpcpy.2016.6.00372>
- Bagheri, Z., Mohd Kosnin, A., & Besharat, M. A. (2017). Improving Emotion Regulation skills through an Emotional Intelligence Training Course. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 19(4), 36-48. <https://doi.org/10.5782/2223-2621.2016.19.4.36>

- Bagherinia, H., Yamini, M., Javadielmi, L., & Nooradi, T. (2015). Comparison of the Efficacy of Cognitive Behavior Therapy and Mindfulness-based Therapy in Improving Cognitive Emotion Regulation in Major Depressive Disorder. *Armaghane Danesh*, 20(3), 210-219.
- Baider, F. H., & Cislaru, G. (Éds.). (2013). *Cartographie des émotions : Propositions linguistiques et sociolinguistiques*. Presses Sorbonne nouvelle.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery : A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107. <https://doi.org/10.1002/job.1796>
- Baldwin, C. K., & Norris, P. A. (1999). Exploring the Dimensions of Serious Leisure : “Love Me—Love My Dog!” *Journal of Leisure Research*, 31(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/00222216.1999.11949848>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training : A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti, M. (2009). Work-Life Balance : The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. In N. Garcea, S. Harrington, & P. A. Linley (Éds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (1^{re} éd.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0016>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Éd.), *Encyclopedia of human behavior* (p. 71-91). Academic Press.
- Bar On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i) : Technical manual*. (MHS) Multi-Health System. <https://www.scienceopen.com/document?vid=6230c8a8-efdc-4600-b2e9-79976c6b3d03>

- Barmal, F., Salhi Fadardi, J., & Tabibi, Z. (2018). Effectiveness of Mindfulness Training on Rumination, Problem-Solving Styles, and Cognitive Emotion Regulation Persons with Depression. *Psychological Studies, 14*(2), 91-108.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-Work Spillover Revisited : A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family, 56*(3), 647. <https://doi.org/10.2307/352875>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family : An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress. *Journal of Marriage and the Family, 54*(2), 358. <https://doi.org/10.2307/353067>
- Barnhofer, T., Reess, T., Fissler, M., Winnebeck, E., Grimm, S., Gärtner, M., Fan, Y., Huntenburg, J., Schroeter, T., Gummersbach, M., Bajbouj, M., & Hölzel, B. (2019). *Effects of Mindfulness Training on Emotion Regulation in Patients with Depression : Reduced Dorsolateral Prefrontal Cortex Activation Indexes Early Beneficial Changes* [Preprint]. MindRxiv. <https://doi.org/10.31231/osf.io/u7ewa>
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1992). *La division familiale du travail : La vie en double*. Presses Univ. de France.
- Barsade, S. G. (2002). The Ripple Effect : Emotional Contagion and its Influence on Group Behavior. *Administrative Science Quarterly, 47*(4), 644-675. <https://doi.org/10.2307/3094912>

- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(3), 578-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.3.578>
- Basch, J., & Fisher, C. D. (2000). Affective job events - emotions matrix : A classification of job related events and emotions experienced in the workplace. In N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, & C. E. J. Hartel (Éds.), *Emotions in the Workplace : Research, Theory, and Practice* (Quorum Books, p. 36-48). Quorum Books. <https://research.bond.edu.au/en/publications/affective-job-events-emotions-matrix-a-classification-of-job-rela>
- Basile, K., & Beauregard, T. A. (2021). Oceans apart : Work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *The International Journal of Human Resource Management, 32*(5), 1139-1170. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1512513>
- Battistelli, A., Majer, V., & Odoardi, C. (1998). Une échelle pour évaluer la motivation dans la formation des adultes. *Psychologie du travail et des organisations, 4*, 226-234.
- Baumeister, R. F. (2002). Ego Depletion and Self-Control Failure : An Energy Model of the Self's Executive Function. *Self and Identity, 1*(2), 129-136. <https://doi.org/10.1080/152988602317319302>
- Bellas, M. L. (1999). Emotional Labor in Academia : The Case of Professors. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 561*(1), 96-110. <https://doi.org/10.1177/000271629956100107>
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling : Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science, 21*(5), 973-994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>

- Berking, M., & Wupperman, P. (2012). Emotion regulation and mental health : Recent findings, current challenges, and future directions. *Current Opinion in Psychiatry*, 25(2), 128-134. <https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e3283503669>
- Berlin, L. J., & Cassidy, J. (2003). Mothers' Self-Reported Control of Their Preschool Children's Emotional Expressiveness : A Longitudinal Study of Associations with Infant-Mother Attachment and Children's Emotion Regulation. *Social Development*, 12(4), 477-495. <https://doi.org/10.1111/1467-9507.00244>
- Bernard, J. (2017). *La concurrence des sentiments : Une sociologie des émotions*. Éditions Métailié.
- Bernstein, E. E., LeBlanc, N. J., Bentley, K. H., Barreira, P. J., & McNally, R. J. (2020). A Single-Session Workshop to Enhance Emotional Awareness and Emotion Regulation for Graduate Students : A Pilot Study. *Cognitive and Behavioral Practice*, S1077722920301127. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2020.09.008>
- Bernstein, E. E., & McNally, R. J. (2017). Acute aerobic exercise helps overcome emotion regulation deficits. *Cognition and Emotion*, 31(4), 834-843. <https://doi.org/10.1080/02699931.2016.1168284>
- Berthold-Losleben, M., Papalini, S., Habel, U., Losleben, K., Schneider, F., Amunts, K., & Kohn, N. (2021). A short-term musical training affects implicit emotion regulation only in behaviour but not in brain activity. *BMC Neuroscience*, 22(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s12868-021-00636-1>
- Besharat, M. A., Alisari Nasirlou, K., & Effat Parvar, S. (2013). The Effectiveness of Emotion-Focused Training for Cognitive Emotional Regulation Strategies of Emotionally Abused Students. *Applied Counseling*, 3(2), 37-50.

- Bettis, A. H., Burke, T. A., Nesi, J., & Liu, R. T. (2021). Digital Technologies for Emotion-Regulation Assessment and Intervention : A Conceptual Review. *Clinical Psychological Science*, 216770262110119. <https://doi.org/10.1177/21677026211011982>
- Bharwaney, G. (2007). Coaching executives to enhance emotional intelligence and increase productivity. In R. Bar-On, K. Maree, & M. J. Elias (Éds.), *Educating people to be emotionally intelligent* (p. 183-197). Praeger Publishers.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139-157. <https://doi.org/10.1007/BF00844267>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance : A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Biradar, S. S., & Maliaptil, R. P. (2020). The Effect of Yoga training on Emotional Intelligence Variables of Secondary School Students of Vijayapur Districts in Karnataka. *Studies in Indian Place Names*, 40(69), 136-139.
- Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Demerouti, E., & Moreno-Jiménez, B. (2017). Job resources and recovery experiences to face difficulties in emotion regulation at work : A diary study among nurses. *International Journal of Stress Management*, 24(2), 107-134. <https://doi.org/10.1037/str0000023>
- Blasche, G. W., Arlinghaus, A., & Dorner, T. E. (2014). Leisure Opportunities and Fatigue in Employees : A Large Cross-Sectional Study. *Leisure Sciences*, 36(3), 235-250. <https://doi.org/10.1080/01490400.2014.886981>

- Bloch, L., Haase, C. M., & Levenson, R. W. (2014). Emotion regulation predicts marital satisfaction : More than a wives' tale. *Emotion, 14*(1), 130-144.
<https://doi.org/10.1037/a0034272>
- Blumenthal, J. A., Sherwood, A., Babyak, M. A., Watkins, L. L., Waugh, R., Georgiades, A., Bacon, S. L., Hayano, J., Coleman, R. E., & Hinderliter, A. (2005). Effects of Exercise and Stress Management Training on Markers of Cardiovascular Risk in Patients With Ischemic Heart Disease : A Randomized Controlled Trial. *JAMA, 293*(13), 1626.
<https://doi.org/10.1001/jama.293.13.1626>
- Boissy, A., Destrez, A., Coulon, M., Veissier, I., & Deiss, V. (2013). *Emotion et cognition animale, ou comment l'éthologie permet d'accéder au bien-être des animaux de ferme.*
<https://doi.org/10.13140/2.1.4619.8405>
- Bomyea, J., Ball, T. M., Simmons, A. N., Campbell-Sills, L., Paulus, M. P., & Stein, M. B. (2020). Change in neural response during emotion regulation is associated with symptom reduction in cognitive behavioral therapy for anxiety disorders. *Journal of Affective Disorders, 271*, 207-214. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.04.001>
- Bonanno, G. A., Papa, A., Lalande, K., Westphal, M., & Coifman, K. (2004). The Importance of Being Flexible : The Ability to Both Enhance and Suppress Emotional Expression Predicts Long-Term Adjustment. *Psychological Science, 15*(7), 482-487.
<https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.00705.x>
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1057-1067.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1057>

- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J. P. (2007). Workplace emotions : The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1357-1367. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1357>
- Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 317-334. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.008>
- Bono, J. E., & Vey, M. A. (2005). Toward understanding emotional management at work : A quantitative review of emotional labor research. In C. E. Härtel, W. J. Zerbe, & N. M. Ashkanasy (Éds.), *Emotions in organizational behavior* (p. 213-233). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Boquet, D., & Nagy, P. (2011). Une histoire des émotions incarnées. *Médiévales*, 61(61), 5-24. <https://doi.org/10.4000/medievales.6249>
- Borkovec, T. D., Roemer, L., & Kinyon, J. (1995). Disclosure and worry : Opposite sides of the emotional processing coin. In J. W. Pennebaker (Éd.), *Emotion, disclosure, & health*. (p. 47-70). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10182-003>
- Bouchard, L. J. (2000). *The effects of a cognitive and somatic awareness intervention on competitive golf performance and emotion regulation*. [University of Florida]. <https://ufdc.ufl.edu/AA00026514/00001/2j>
- Boucheron, P., Robin, C., & Payre, R. (2015). *L'exercice de la peur : Usages politiques d'une émotion*. Presses Universitaires Lyon.
- Bourgeois-Gironde, S. (2009). Les émotions économiques. Réflexions sur les mécanismes d'adaptation cérébrale à l'environnement socio-économique. *Revue européenne des sciences sociales*, XLVII-144, 43-56. <https://doi.org/10.4000/ress.64>

- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss : Retrospect and prospect. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664-678. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1982.tb01456.x>
- Braud, P. (1996). *L'émotion en politique : Problèmes d'analyse*. Presses de Sciences Po.
- Brauer, M. (2008). Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'Année psychologique*, 108(2), 243-272.
- Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process : Basics of family systems theory* (p. xiii, 269). Sage Publications Inc.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout : Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57-67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379. <https://doi.org/10.1348/096317903769647229>
- Brotheridge, C. M., & Zyglidopoulos, D. (2006). Selling shoes through gendered emotional displays. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 1(3), 189. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2006.010787>
- Brown, C. A. (2007). The Carolina Shaggers : Dance as Serious Leisure. *Journal of Leisure Research*, 39(4), 623-647. <https://doi.org/10.1080/00222216.2007.11950125>

- Brown, K., Bradley, L., Lingard, H., Townsend, K., & Ling, S. (2011). Labouring for leisure? Achieving work-life balance through compressed working weeks. *Annals of Leisure Research, 14*(1), 43-59. <https://doi.org/10.1080/11745398.2011.575046>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present : Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brzozowski, A., White, R. G., Mitchell, I. J., Beech, A. R., & Gillespie, S. M. (2020). A feasibility trial of an instructed breathing course in prison to improve emotion regulation in people with substance use difficulties. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology, 1-18*. <https://doi.org/10.1080/14789949.2020.1859589>
- Bulman, R. J., & Wortman, C. B. (1977). Attributions of blame and coping in the « real world » : Severe accident victims react to their lot. *Journal of Personality and Social Psychology, 35*(5), 351-363. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.5.351>
- Burić, I., Penezić, Z., & Sorić, I. (2017). Regulating emotions in the teacher's workplace : Development and initial validation of the Teacher Emotion-Regulation Scale. *International Journal of Stress Management, 24*(3), 217-246. <https://doi.org/10.1037/str0000035>
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training Transfer : An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review, 6*(3), 263-296. <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- Burns, V. E., Carroll, D., Ring, C., Harrison, L. K., & Drayson, M. (2002). Stress, Coping, and Hepatitis B Antibody Status: *Psychosomatic Medicine, 64*(2), 287-293. <https://doi.org/10.1097/00006842-200203000-00012>

- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J., & Brom, S. S. (2016). Enhancing well-being at work : The role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 480-493. <https://doi.org/10.1037/ocp0000023>
- Bushman, B. J. (2002). Does Venting Anger Feed or Extinguish the Flame? Catharsis, Rumination, Distraction, Anger, and Aggressive Responding. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(6), 724-731. <https://doi.org/10.1177/0146167202289002>
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion, 3*(1), 48-67. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.48>
- Butler, E. A., & Gross, J. J. (2009). Emotion and Emotion Regulation : Integrating Individual and Social Levels of Analysis. *Emotion Review, 1*(1), 86-87. <https://doi.org/10.1177/1754073908099131>
- Butler, E. A., Lee, T. L., & Gross, J. J. (2007). Emotion regulation and culture : Are the social consequences of emotion suppression culture-specific? *Emotion, 7*(1), 30-48. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.1.30>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cahill, S. E. (1999). Emotional Capital and Professional Socialization : The Case of Mortuary Science Students (and Me). *Social Psychology Quarterly, 62*(2), 101. <https://doi.org/10.2307/2695852>
- Campo, M., Laborde, S., & Weckemann, S. (2015). Emotional intelligence training : Implications for performance and health. In A. Columbus (Éd.), *Advances in psychology research*. (Vol. 101, p. 75-92). Nova Science Pub Inc.

- Campos, J. J., Campos, R. G., & Barrett, K. C. (1989). Emergent themes in the study of emotional development and emotion regulation. *Developmental Psychology*, *25*(3), 394-402. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.3.394>
- Canli, T., Ferri, J., & Duman, E. A. (2009). Genetics of emotion regulation. *Neuroscience*, *164*(1), 43-54. <https://doi.org/10.1016/j.neuroscience.2009.06.049>
- Carlson, C. R., & Hoyle, R. H. (1993). Efficacy of abbreviated progressive muscle relaxation training : A quantitative review of behavioral medicine research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *61*(6), 1059-1067. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.61.6.1059>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface : Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carré, P. (1998). Motifs et dynamiques d'engagement en formation. *Education Permanente*, *136*, 119-131.
- Carré, P. (1999). Motivation et rapport à la formation. In P. Carré & P. Caspar (Éds.), *Traité des sciences et des techniques de la Formation* (p. 267_287). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2017.01>
- Carroll, P., Hirvikoski, T., Lindholm, C., & Thorell, L. B. (2021). Group-based emotion regulation skills training for adults with ADHD : A feasibility study in an outpatient psychiatric setting. *Applied Neuropsychology: Adult*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/23279095.2021.1910512>

- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr, U., & Nesselroade, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644-655. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.644>
- Cejudo, J., & Latorre, S. (2017). Efectos del videojuego Spock sobre la mejora de la inteligencia emocional en adolescentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 13(36). <https://doi.org/10.14204/ejrep.36.15060>
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of Work and Nonwork: A Reexamination of the Compensatory and Spillover Models. *Sociology of Work and Occupations*, 5(4), 402-422. <https://doi.org/10.1177/073088847800500402>
- Cherniss, C., & Adler, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations: Make training in emotional intelligence effective*. Association for Talent Development.
- Chiodelli, R., Mello, L. T. N., Jesus, S. N., & Andretta, I. (2018). Effects of a brief mindfulness-based intervention on emotional regulation and levels of mindfulness in senior students. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0099-7>
- Christenfeld, N., Gerin, W., Linden, W., Sanders, M., Mathur, J., Deich, J. D., & Pickering, T. G. (1997). Social Support Effects on Cardiovascular Reactivity: Is a Stranger as Effective as a Friend? *Psychosomatic Medicine*, 59(4), 388-398. <https://doi.org/10.1097/00006842-199707000-00009>
- Christophe, V., Antoine, P., Leroy, T., & Delelis, G. (2009). Évaluation de deux stratégies de régulation émotionnelle: La suppression expressive et la réévaluation cognitive. *European Review of Applied Psychology*, 59(1), 59-67. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2008.07.001>

- Chu, Y. (2005). *Celebrating self-actualization : Improving emotional intelligence through a cognitive-based English reading curriculum* [University of Idaho].
<https://www.proquest.com/openview/731ba2e9c777bee90076af2d1460f2b7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Clark, M. S., & Finkel, E. J. (2004). Does Expressing Emotion Promote Well-Being? It Depends on Relationship Context. In L. Z. Tiedens & C. W. Leach (Éds.), *The Social Life of Emotions* (1^{re} éd., p. 105-126). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511819568.007>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory : A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clore, G. L., & Ortony, A. (2000). Cognition in emotion : Always, sometimes, or never? In R. D. Lane, L. Nadel, & G. Ahern (Éds.), *Cognitive neuroscience of emotion* (p. 24-61). Oxford University Press.
- Cole, P. M. (2014). Moving ahead in the study of the development of emotion regulation. *International Journal of Behavioral Development*, 38(2), 203-207.
<https://doi.org/10.1177/0165025414522170>
- Cole, P. M., Bruschi, C. J., & Tamang, B. L. (2002). Cultural Differences in Children's Emotional Reactions to Difficult Situations. *Child Development*, 73(3), 983-996.
<https://doi.org/10.1111/1467-8624.00451>
- Cormier, S. M., & Hagman, J. D. (2014). *Transfer of Learning : Contemporary Research and Applications*. Academic Press.
- Cossette, M., & Hess, U. (2015). Service with style and smile. How and why employees are performing emotional labour? *European Review of Applied Psychology*, 65(2), 71-82.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.02.001>

- Côté, G., Gosselin, P., & Dagenais, I. (2013). Évaluation multidimensionnelle de la régulation des émotions : Propriétés psychométriques d'une version francophone du Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 23(2), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jtcc.2013.01.005>
- Côté, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on Work strain. *Academy of Management Review*, 30(3), 509-530. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293692>
- Côté, S., Moon, S., & Miners, C. T. H. (2008). Emotion regulation in the workplace. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Éds.), *Research companion to emotion in organizations* (p. 284-300). Elgar.
- Côté, S., van Kleef, G., & Sy, T. (2013). The social effects of emotion regulation in organizations. In A. A. Grandey, J. Diefendorff, & D. E. Rupp (Éds.), *Emotional labor in the 21st Century : Diverse perspectives on emotion regulation at work* (p. 79-100). Routledge Academic.
- Craig, A., & Cooper, R. E. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. In A. P. Smith & D. M. Jones (Éds.), *Handbook of human performance* (Vol. 3, p. 289-339). Academic Press.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work–family enrichment : A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In A. B. Bakker (Éd.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, p. 303-328). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001016](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001016)
- Cramer, P. (2000). Defense mechanisms in psychology today : Further processes for adaptation. *American Psychologist*, 55(6), 637-646. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.637>

- Crandall, R. (1980). Motivations for Leisure. *Journal of Leisure Research*, 12(1), 45-54.
<https://doi.org/10.1080/00222216.1980.11969418>
- Crapanzano, V. (1994). Réflexions sur une anthropologie des émotions. *Terrain*, 22, 109-117.
<https://doi.org/10.4000/terrain.3089>
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37(6), 425-441.
<https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Cuin, C.-H. (2001). Émotions et rationalité dans la sociologie classique : Les cas de Weber et Durkheim. *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, XXXIX-120, 77-100. <https://doi.org/10.4000/ress.658>
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, changements sociaux : Archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Octarès.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail—Vie hors travail : La vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J. C. Sperandio (Éds.), *Traité de psychologie du travail* (1re éd, p. 35-55). Presses Universitaires de France.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le travail humain*, 53(2), 103-118.
- Dahlberg, A., Wetterberg, E., Lundh, L.-G., & Sahlin, H. (2018). Experiences of change in Emotion Regulation Group Therapy. A mixed-methods study of six patients. *Journal for Person-Oriented Research*, 4(1), 15-28. <https://doi.org/10.17505/jpor.2018.02>
- Damasio, A. R. (2003). *Spinoza avait raison : Joie et tristesse, le cerveau des émotions*. O. Jacob.
- Damasio, A. R. (2006). *L'erreur de Descartes : La raison des émotions*. O. Jacob.

- Danes, S. M. (1998). Multiple Roles, Balance Between Work and Leisure, and Satisfaction with Level of Living. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 26(4), 401-424. <https://doi.org/10.1177/1077727X980264002>
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment : The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress*, 28(1), 49-66. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872706>
- De Steno, D., Gross, J. J., & Kubzansky, L. (2013). Affective science and health : The importance of emotion and emotion regulation. *Health Psychology*, 32(5), 474-486. <https://doi.org/10.1037/a0030259>
- de Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal Leisure Activity Profiles and Their Associations with Recovery Experiences and Job Performance. *Leisure Sciences*, 40(3), 151-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1356254>
- Delongis, A., & Preece, M. (2002). Emotional and Relational Consequences of Coping in Stepfamilies. *Marriage & Family Review*, 34(1-2), 115-138. https://doi.org/10.1300/J002v34n01_06
- Demaree, H. A., Robinson, J. L., Pu, J., & Allen, J. J. B. (2006). Strategies actually employed during response-focused emotion regulation research : Affective and physiological consequences. *Cognition & Emotion*, 20(8), 1248-1260. <https://doi.org/10.1080/02699930500405303>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Éds.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 7, p. 85-123). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)

- Denovan, A., & Macaskill, A. (2017). Building resilience to stress through leisure activities : A qualitative analysis. *Annals of Leisure Research*, 20(4), 446-466.
<https://doi.org/10.1080/11745398.2016.1211943>
- de Rosnay, J. (1975). *Le macroscopie : Vers une vision globale*. Seuil.
- Desseilles, M., Mikolajczack, M., Gross, J. J., & André, C. (2012). *Traité de régulation des émotions* (1^{re} éd.). De Boeck.
- Dewe, P., & Trenberth, L. (2005). An exploration of the role of leisure in coping with work related stress using sequential tree analysis. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 101-116. <https://doi.org/10.1080/03069880412331335885>
- Diamond, L. M., & Aspinwall, L. G. (2003). Integrating Diverse Developmental Perspectives on Emotion Regulation. *Motivation and Emotion*, 27(1), 1-6.
<https://doi.org/10.1023/A:1023670208060>
- Dick, A. M., Niles, B. L., Street, A. E., DiMartino, D. M., & Mitchell, K. S. (2014). Examining Mechanisms of Change in a Yoga Intervention for Women : The Influence of Mindfulness, Psychological Flexibility, and Emotion Regulation on PTSD Symptoms: Mechanisms of Change in a Yoga Intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 70(12), 1170-1182. <https://doi.org/10.1002/jclp.22104>
- Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Yang, J. (2008). Linking emotion regulation strategies to affective events and negative emotions at work. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 498-508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.006>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>

- Dienstbier, R. A. (1989). Arousal and physiological toughness : Implications for mental and physical health. *Psychological Review*, 96(1), 84-100. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.1.84>
- Dingle, G. A., Brander, C., Ballantyne, J., & Baker, F. A. (2013). 'To be heard' : The social and mental health benefits of choir singing for disadvantaged adults. *Psychology of Music*, 41(4), 405-421. <https://doi.org/10.1177/0305735611430081>
- Dingle, G. A., Williams, E., Jetten, J., & Welch, J. (2017). Choir singing and creative writing enhance emotion regulation in adults with chronic mental health conditions. *British Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 443-457. <https://doi.org/10.1111/bjc.12149>
- Dubé, L., & Menon, K. (2000). Multiple roles of consumption emotions in post-purchase satisfaction with extended service transactions. *International Journal of Service Industry Management*, 11(3), 287-304. <https://doi.org/10.1108/09564230010340788>
- Dubin, R. (1973). Work and non-work : Institutional perspectives. In M. D. Dunnette (Éd.), *Work and nonwork in the year 2001*. Brooks/Cole Pub. Co.
- Duffy, E. (1941). An explanation of "emotional" phenomena without the use of the concept "emotion". *The Journal of General Psychology*, 25(2), 283-293. <https://doi.org/10.1080/00221309.1941.10544400>
- Duncan, J. (2010). The multiple-demand (MD) system of the primate brain : Mental programs for intelligent behaviour. *Trends in Cognitive Sciences*, 14(4), 172-179. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2010.01.004>
- Durand, D. (2017). *La systémique : « Que sais-je ? » n° 1795*. Que sais-je.
- Eberhard-Kaechele, M. (2016). Emotion is motion : Improving emotion regulation through movement intervention. In G. Hauke (Éd.), *European Psychotherapy* (Vol. 13, p. 26-49).

BoD – Books on Demand.

https://www.researchgate.net/publication/324029678_Emotion_is_Motion_Improving_emotion_regulation_through_movement_intervention

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB : Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, *66*(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eden, D. (2001). Job stress and respite relief : Overcoming high-tech tethers. In *Exploring theoretical mechanisms and perspectives* (p. 143-194). Elsevier Science/JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(01\)01012-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(01)01012-5)
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family : Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Edwards, M. K., Rhodes, R. E., & Loprinzi, P. D. (2017). A Randomized Control Intervention Investigating the Effects of Acute Exercise on Emotional Regulation. *American Journal of Health Behavior*, *41*(5), 534-543. <https://doi.org/10.5993/AJHB.41.5.2>
- Edwards, M. K., Rhodes, R. E., Mann, J. R., & Loprinzi, P. D. (2018). Effects of acute aerobic exercise or meditation on emotional regulation. *Physiology & Behavior*, *186*, 16-24. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2017.12.037>
- Ehring, T., & Quack, D. (2010). Emotion Regulation Difficulties in Trauma Survivors : The Role of Trauma Type and PTSD Symptom Severity. *Behavior Therapy*, *41*(4), 587-598. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2010.04.004>
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual review of psychology*, *51*(1), 665-697. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.665>

- Eisenberg, N., Hofer, C., & Vaughan, J. (2014). Effortful control and its socioemotional consequences. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 287-306). Guilford Press.
- Ekkekakis, P. (2003). Pleasure and displeasure from the body : Perspectives from exercise. *Cognition and Emotion*, 17(2), 213-239. <https://doi.org/10.1080/02699930302292>
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion*, 6(3-4), 169-200. <https://doi.org/10.1080/02699939208411068>
- El Wafi, W. (2016). *Perméabilité des frontières vies "personnelle et professionnelle " et usage des TIC : modèles d'articulation* [Université de Lorraine]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01548485/document>
- El Wafi, W., Brangier, E., & Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(1), 74-87. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2015.12.002>
- Elbaz, A. M., Salem, I., Elsetouhi, A., & Abdelhamied, H. H. S. (2020). The moderating role of leisure participation in work–leisure conflict for the reduction of burnout in hotels and travel agencies. *International Journal of Tourism Research*, 22(3), 375-389. <https://doi.org/10.1002/jtr.2342>
- Elfenbein, H. A. (2006). Team Emotional Intelligence : What It Can Mean and How It Can Affect Performance. In F. Sala, V. Urch Druskat, & G. Mount (Éds.), *Linking emotional intelligence and performance at work : Current research evidence with individuals and groups* (p. 165-184). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations : The conical structure of work and home life relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 313-322.
<https://doi.org/10.1002/job.4030120406>
- Ellis, H. C., & Ashbrook, P. W. (1989). The « state » of mood and memory research : A selective review. *Journal of Social Behavior & Personality*, 4(2), 1-21.
- Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In R. D. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Éds.), *Handbook of affective sciences* (p. 572-595). Oxford University Press.
- Engen, H., & Kanske, P. (2013). How Working Memory Training Improves Emotion Regulation : Neural Efficiency, Effort, and Transfer Effects. *Journal of Neuroscience*, 33(30), 12152-12153. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.2115-13.2013>
- Engle, R. W. (2001). What is working memory capacity? In H. L. Roediger, J. S. Nairne, I. Neath, & A. M. Surprenant (Éds.), *The nature of remembering : Essays in honor of Robert G. Crowder*. (p. 297-314). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10394-016>
- English, T., & John, O. P. (2013). Understanding the social effects of emotion regulation : The mediating role of authenticity for individual differences in suppression. *Emotion*, 13(2), 314-329. <https://doi.org/10.1037/a0029847>
- Erber, R., & Erber, M. W. (2000). The Self-Regulation of Moods : Second Thoughts on the Importance of Happiness in Everyday Life. *Psychological Inquiry*, 11(3), 142-148.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1103_02
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
<https://doi.org/10.1002/job.4030050103>

- Farhad, A., Reza, G. J., Sadat, H. S. M., & Minoos, J. (2016). Effectiveness of mindfulness training on emotion regulation and quality of life of addict's wife. *Culture, Psychotherapy, and Counseling*, 7(26), 115-132. <https://doi.org/10.22054/QCCPC.2016.6727>
- Farmer, A. S., & Kashdan, T. B. (2012). Social Anxiety and Emotion Regulation in Daily Life : Spillover Effects on Positive and Negative Social Events. *Cognitive Behaviour Therapy*, 41(2), 152-162. <https://doi.org/10.1080/16506073.2012.666561>
- Feldman Barrett, L. (2017). *How emotions are made : The secret life of the brain*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Feldman Barrett, L., Gross, J. J., Christensen, T. C., & Benvenuto, M. (2001). Knowing what you're feeling and knowing what to do about it : Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. *Cognition & Emotion*, 15(6), 713-724. <https://doi.org/10.1080/02699930143000239>
- Feldman Barrett, L., Mesquita, B., Ochsner, K. N., & Gross, J. J. (2006). The Experience of Emotion. *Annual Review of Psychology*, 58, 373-403. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085709>
- Feldman Barrett, L., & Russell, J. A. (1998). Independence and bipolarity in the structure of current affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(4), 967-984. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.4.967>
- Fineman, S. (1993). Organizations as emotional arenas. In *Emotion in organizations* (p. 9-35). Sage Publications, Inc.
- Finsrud, I. (2016). *Does Emotion Regulation Change in Treatment? An Investigation of cognitive-oriented therapies*. [Master's Thesis, Université d'Oslo]. https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/50679/5/Finsrud_Sleire.pdf

- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life : An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<123::AID-JOB33>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<123::AID-JOB33>3.0.CO;2-8)
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family : A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Foroughi, A. A., Arani, A. M., Bakhtyari, M., Mohammadi, A., & Habibi, M. (2016). The efficacy of emotion regulation therapy in generalized anxiety disorder : Symptom reduction and improving of emotion regulation and mindfulness skills : A case series. *International Journal of Applied Behavioral Sciences*, 3(1), 1-9.
- Fox, N. A., & Calkins, S. D. (2003). The Development of Self-Control of Emotion : Intrinsic and Extrinsic Influences. *Motivation and Emotion*, 27(1), 7-26.
<https://doi.org/10.1023/A:1023622324898>
- Frère, J. (2009). *Philosophie des émotions : Les sages nous aident à en faire bon usage*. Eyrolles.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=297903>
- Freud, S. (1936). Inhibitions, Symptoms and Anxiety. *The Psychoanalytic Quarterly*, 5(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1080/21674086.1936.11925270>
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge University Press ; Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance : Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187-199.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>

- Froberg, D., Gjerdingen, D. K., & Preston, M. (1986). Multiple Roles and Women's Mental and Physical Health. *Women & Health, 11*(2), 79-96.
https://doi.org/10.1300/J013v11n02_06
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Éds.), *Handbook of occupational health psychology*. (p. 143-162). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frye, C. M., Bennett, R., & Caldwell, S. (2006). Team Emotional Intelligence and Team Interpersonal Process Effectiveness. *American Journal of Business, 21*(1), 49-58.
<https://doi.org/10.1108/19355181200600005>
- Fulmer, I. S., & Barry, B. (2004). The Smart Negotiator : Cognitive Ability and Emotional Intelligence in Negotiation. *International Journal of Conflict Management, 15*(3), 245-272. <https://doi.org/10.1108/eb022914>
- Gadbois, C. (1975). L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors travail. *Bulletin du C.E.R.P., 23*(2), 117-151.
- Gaensbauer, T. J. (1982). Regulation of Emotional Expression in Infants from Two Contrasting Caretaking Environments. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry, 21*(2), 163-170. [https://doi.org/10.1016/S0002-7138\(09\)60915-8](https://doi.org/10.1016/S0002-7138(09)60915-8)
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind : The Theory of Multiple Inteligences* (1^{re} éd.). Basic Books.
- Garland, E. L., Gaylord, S. A., & Fredrickson, B. L. (2011). Positive Reappraisal Mediates the Stress-Reductive Effects of Mindfulness : An Upward Spiral Process. *Mindfulness, 2*(1), 59-67. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0043-8>
- Gendron, M., & Feldman Barrett, L. (2009). Reconstructing the Past : A Century of Ideas About Emotion in Psychology. *Emotion Review, 1*(4), 316-339.
<https://doi.org/10.1177/1754073909338877>

- George, J. M., & Brief, A. P. (1996). Motivational agendas in the workplace : The effects of feelings on focus of attention and work motivation. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Éds.), *Research in organizational behavior : An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, p. 75-109). Elsevier Science/JAI Press.
- Geurts, S., & Demerouti. (2002). Work/Non-Work Interface : A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Éds.), *The Handbook of Work and Health Psychology : Schabracq/Work and Health Psychology* (p. 279-312). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Gilbert, D. T., Pinel, E. C., Wilson, T. D., Blumberg, S. J., & Wheatley, T. P. (1998). Immune neglect : A source of durability bias in affective forecasting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 617-638. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.617>
- Ginoux, C. (2019). *Activité physique et bien-être professionnel. De l'identification des antécédents et des mécanismes explicatifs à la mise en œuvre et l'évaluation d'une intervention* [Université Grenoble Alpes]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02451287/document>
- Giromini, L., Ales, F., de Campora, G., Zennaro, A., & Pignolo, C. (2017). Developing Age and Gender Adjusted Normative Reference Values for the Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 39(4), 705-714. <https://doi.org/10.1007/s10862-017-9611-0>
- Giuliani, N. R., McRae, K., & Gross, J. J. (2008). The up- and down-regulation of amusement : Experiential, behavioral, and autonomic consequences. *Emotion*, 8(5), 714-719. <https://doi.org/10.1037/a0013236>

- Glomb, T. M., & Tews, M. J. (2004). Emotional labor : A conceptualization and scale development. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 1-23.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00038-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00038-1)
- Godechot, O., Lurol, M., & Méda, D. (1999). Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail. *Première informations et premières synthèses Dares*, 20(1), 1-11.
- Goldstein, T. R. (2010). *The Effects of Acting Training on Theory of Mind, Empathy, and Emotion Regulation* [Boston College].
<https://escholarship.bc.edu/islandora/object/bc-ir%3A101519>
- Goldsworthy, R. (2002). Supporting the Development of Emotional Intelligence Through Technology. *Computers in the Schools*, 19(1-2), 119-148.
https://doi.org/10.1300/J025v19n01_10
- Goodman, F. R., Peckham, A. D., Kneeland, E., Choate, A. M., Daniel, K. E., Beard, C., & Björgvinsson, T. (2021). *How does emotion regulation change during psychotherapy? A daily diary study in a transdiagnostic partial hospitalization program* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/wbjzd>
- Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., & Gupta, A. (2010). Leadership, affect and emotions : A state of the science review. *The Leadership Quarterly*, 21(6), 979-1004.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.005>
- Gopalan, N., Grzywacz, J. G., & Cui, M. (2018). Role of Work and Family Enrichment in the Relationship between Environment factors and Outcomes in Work And Non-Work Domains. *Journal of Organizational Psychology*, 18(4).
<https://doi.org/10.33423/jop.v18i4.82>

- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace : A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95-110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grandey, A. A. (2003). When « the show must go on » : Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal, 46*(1), 86-96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
- Grandey, A. A. (2015). Smiling for a Wage : What Emotional Labor Teaches Us About Emotion Regulation. *Psychological Inquiry, 26*(1), 54-60. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.962444>
- Grandey, A. A., Dickter, D. N., & Sin, H.-P. (2004). The customer is not always right : Customer aggression and emotion regulation of service employees. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 397-418. <https://doi.org/10.1002/job.252>
- Grandey, A. A., Diefendorff, J., & Rupp, D. E. (Éds.). (2013). *Emotional labor in the 21st century : Diverse perspectives on the psychology of emotion regulation at work*. Routledge Academic.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 96*(1), 38-55. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.08.002>
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation : Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 26*(1), 41-54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>

- Graziano, P. A., Reavis, R. D., Keane, S. P., & Calkins, S. D. (2007). The role of emotion regulation in children's early academic success. *Journal of School Psychology, 45*(1), 3-19. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.002>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. (2011). Work-family balance : A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Éds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed, p. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies : A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Gross, J. J. (1998a). Antecedent and response-focused emotion regulation : Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(1), 224-237. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.224>
- Gross, J. J. (1998b). The Emerging Field of Emotion Regulation : An Integrative Review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271-299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (1999). Emotion and emotion regulation. In L. A. Pervin & O. P. John (Éds.), *Handbook of personality : Theory and research* (2nd ed., Vol. 2, p. 525-552). Guildford Press.
- Gross, J. J. (2001). Emotion Regulation in Adulthood : Timing Is Everything. *Current Directions in Psychological Science, 10*(6), 214-219. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00152>
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation : Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology, 39*(3), 281-291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>

- Gross, J. J. (2018). Emotion regulation. In L. Feldman Barrett, M. Lewis, & J. M. Haviland-Jones (Éds.), *Handbook of emotions* (Fourth edition, Paperback edition, p. 497-512). The Guilford Press.
- Gross, J. J., Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Tsai, J., Götestam Skorpen, C., & Hsu, A. Y. C. (1997). Emotion and aging : Experience, expression, and control. *Psychology and Aging, 12*(4), 590-599. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.12.4.590>
- Gross, J. J., & Feldman Barrett, L. (2011). Emotion Generation and Emotion Regulation : One or Two Depends on Your Point of View. *Emotion Review, 3*(1), 8-16. <https://doi.org/10.1177/1754073910380974>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2002). Wise emotion regulation. In L. Feldman Barrett & P. Salovey (Éds.), *The wisdom in feeling : Psychological processes in emotional intelligence* (p. 297-319). Guilford Press.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes : Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348-362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression : Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(6), 970-986. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.970>
- Gross, J. J., & Muñoz, R. F. (1995). Emotion regulation and mental health. *Clinical psychology: Science and practice, 2*(2), 151-164. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2850.1995.tb00036.x>
- Gross, J. J., Richards, J. M., & John, O. P. (2006). Emotion Regulation in Everyday Life. In D. K. Snyder, J. Simpson, & J. N. Hughes (Éds.), *Emotion regulation in couples and families :*

- Pathways to dysfunction and health.* (p. 13-35). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/11468-001>
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2014). Emotion Regulation : Conceptual Foundations. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 3-24). Guilford Press.
- Gross, M. J., Shearer, D. A., Bringer, J. D., Hall, R., Cook, C. J., & Kilduff, L. P. (2016). Abbreviated Resonant Frequency Training to Augment Heart Rate Variability and Enhance On-Demand Emotional Regulation in Elite Sport Support Staff. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 41(3), 263-274. <https://doi.org/10.1007/s10484-015-9330-9>
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training : What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-Family Spillover and Health during Midlife : Is Managing Conflict Everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
<https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>
- Grzywacz, J. G. (2002). Toward a theory of work-family facilitation. *34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop*.
https://www.researchgate.net/profile/Joseph-Grzywacz/publication/254404919_Toward_a_theory_of_Work-Family_Facilitation/links/54196c6e0cf25ebee988579c/Toward-a-theory-of-Work-Family-Facilitation.pdf
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation : Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000a). Reconceptualizing the work–family interface : An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000b). Family, Work, Work-Family Spillover, and Problem Drinking During Midlife. *Journal of Marriage and Family, 62*(2), 336-348. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gumora, G., & Arsenio, W. F. (2002). Emotionality, Emotion Regulation, and School Performance in Middle School Children. *Journal of School Psychology, 40*(5), 395-413. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(02\)00108-5](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(02)00108-5)
- Gygax, P., Gabriel, U., Sarrasin, O., Oakhill, J., & Garnham, A. (2008). Generically intended, but specifically interpreted : When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes, 23*(3), 464-485. <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>
- Gygax, P., Zufferey, S., & Gabriel, U. (2021). *Le cerveau pense-t-il au masculin? Cerveau, langage et représentations sexistes*. Le Robert.
- Haas, J. (1977). Learning Real Feelings : A Study of High Steel Ironworkers' Reactions To Fear and Danger. *Sociology of Work and Occupations, 4*(2), 147-170. <https://doi.org/10.1177/073088847700400202>
- Haas, L. (1999). Families and Work. In M. B. Sussman, S. K. Steinmetz, & G. W. Peterson (Éds.), *Handbook of Marriage and the Family* (p. 571-612). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-5367-7_22

- Haga, S. M., Kraft, P., & Corby, E.-K. (2009). Emotion Regulation : Antecedents and Well-Being Outcomes of Cognitive Reappraisal and Expressive Suppression in Cross-Cultural Samples. *Journal of Happiness Studies*, 10(3), 271-291. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9080-3>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life : What Can Organizations Do to Help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>
- Hall, W., & Solowij, N. (1998). Adverse effects of cannabis. *The Lancet*, 352(9140), 1611-1616. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(98\)05021-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(98)05021-1)
- Halperin, E., Pliskin, R., Saguy, T., Liberman, V., & Gross, J. J. (2014). Emotion Regulation and the Cultivation of Political Tolerance : Searching for a New Track for Intervention. *Journal of Conflict Resolution*, 58(6), 1110-1138. <https://doi.org/10.1177/0022002713492636>
- Hamama-Raz, Y., Pat-Horenczyk, R., Perry, S., Ziv, Y., Bar-Levav, R., & Stemmer, S. M. (2016). The Effectiveness of Group Intervention on Enhancing Cognitive Emotion Regulation Strategies in Breast Cancer Patients : A 2-Year Follow-up. *Integrative Cancer Therapies*, 15(2), 175-182. <https://doi.org/10.1177/1534735415607318>
- Hammer, L. B., & Hanson, G. (2006). Work-family enrichment. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 2, p. 869-871). Sage Publications Inc.
- Hammond, D. (2003). *The science of synthesis : Exploring the social implications of general systems theory*. University Press of Colorado.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of*

- Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Hariri, A. R., & Forbes, E. E. (2014). Genetics of emotion regulation. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 110-132). Guilford Press.
- Harmandeep Singh. (2017). Relationship between leisure-time physical activity and emotional intelligence in female university students : A correlational study. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3(10), 209-216. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.1001774>
- Harris, A., Hare, T., & Rangel, A. (2013). Temporally Dissociable Mechanisms of Self-Control : Early Attentional Filtering Versus Late Value Modulation. *Journal of Neuroscience*, 33(48), 18917-18931. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.5816-12.2013>
- Harris, R. R. (2004). *Off-the-job training : A new model of non-work to work facilitation* [Pennsylvania State University]. <https://www.proquest.com/openview/83763538bba9ebcefc10aa3048554606/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Hawkes, A. J., & Neale, C. M. (2020). Mindfulness beyond wellbeing : Emotion regulation and team-member exchange in the workplace. *Australian Journal of Psychology*, 72(1), 20-30. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12255>
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005a). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 67-79. <https://doi.org/10.1080/03069880412331335902>
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005b). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 67-79. <https://doi.org/10.1080/03069880412331335902>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : A regression-based approach* (p. xvii, 507). Guilford Press.

- Haymoz, S., Reicherts, M., & Martin-Soelch, C. (2021). Learning to be emotionally competent : Preliminary results of a pilot intervention program focusing on affect processing and emotion regulation. *Journal of Behavioral and Cognitive Therapy*, S258997912100038X. <https://doi.org/10.1016/j.jbct.2021.09.001>
- Haywood, L., Kew, F., & Bramham, P. (Éds.). (1999). *Understanding leisure* (2nd ed., [Nachdr.]). Stanley Thornes.
- Health, N., Midkiff, M., Gerhart, J., & Goldsmith Turow, R. (2021). Group-based DBT skills training modules are linked to independent and additive improvements in emotion regulation in a heterogeneous outpatient sample. *Psychotherapy Research*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/10503307.2021.1878306>
- Hemenover, S. H., & Bowman, N. D. (2018). Video games, emotion, and emotion regulation : Expanding the scope. *Annals of the International Communication Association*, 42(2), 125-143. <https://doi.org/10.1080/23808985.2018.1442239>
- Heredia, L., Gasol, L., Ventura, D., Vicens, P., & Torrente, M. (2017). Mindfulness-based stress reduction training program increases psychological well-being, and emotional regulation, but not attentional performance. A pilot study. *Mindfulness & Compassion*, 2(2), 130-137. <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.07.001>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222-235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.03.002>
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy : A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Hinton, D. E., Hofmann, S. G., Pollack, M. H., & Otto, M. W. (2009). Mechanisms of Efficacy of CBT for Cambodian Refugees with PTSD : Improvement in Emotion Regulation and

- Orthostatic Blood Pressure Response. *CNS Neuroscience & Therapeutics*, 15(3), 255-263. <https://doi.org/10.1111/j.1755-5949.2009.00100.x>
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart : Commercialization of Human Feeling* (1^{re} éd.). University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2003). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0019>
- Hodzic, S., Scharfen, J., Ripoll, P., Holling, H., & Zenasni, F. (2018). How Efficient Are Emotional Intelligence Trainings : A Meta-Analysis. *Emotion Review*, 10(2), 138-148. <https://doi.org/10.1177/1754073917708613>
- Holman, D., Chissick, C., & Totterdell, P. (2002). The effects of performance monitoring on emotional labor and well-being in call centers. *Motivation and Emotion*, 26(1), 57-81. <https://doi.org/10.1023/A:1015194108376>
- Holman, D., Martinez-Iñigo, D., & Totterdell, P. (2008). Emotional labour and employee well-being : An integrative review. In N. M. Ashkanasy & C. Cooper, *Research Companion to Emotion in Organizations* (p. 301-315). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781848443778>
- Hu, T., Zhang, D., Wang, J., Mistry, R., Ran, G., & Wang, X. (2014). Relation between Emotion Regulation and Mental Health : A Meta-Analysis Review. *Psychological Reports*, 114(2), 341-362. <https://doi.org/10.2466/03.20.PR0.114k22w4>
- Hughes, D. J., Kratsiotis, I. K., Niven, K., & Holman, D. (2020). Personality traits and emotion regulation : A targeted review and recommendations. *Emotion*, 20(1), 63-67. <https://doi.org/10.1037/emo0000644>

- Hülshager, U. R., Lang, J. W. B., Schewe, A. F., & Zijlstra, F. R. H. (2015). When regulating emotions at work pays off : A diary and an intervention study on emotion regulation and customer tips in service jobs. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 263-277. <https://doi.org/10.1037/a0038229>
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being : A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 326-341. <https://doi.org/10.1080/13594320701363712>
- Iso-Ahola, S. E. (1979). Basic Dimensions of Definitions of Leisure. *Journal of Leisure Research, 11*(1), 28-39. <https://doi.org/10.1080/00222216.1979.11969373>
- Iso-Ahola, S. E. (Éd.). (1980). *Social psychological perspectives on leisure and recreation*. C. C. Thomas.
- Israel, J. (1967). Aspects sociologiques du loisir et des activités de loisir. *L'Homme et la société, 4*(1), 145-151. <https://doi.org/10.3406/homso.1967.1032>
- Izard, C. E. (Éd.). (1977). *Human emotions*. Plenum Press.
- Izhar, L. I., Babiker, A., Rizki, E. E., Lu, C.-K., & Abdul Rahman, M. (2022). Emotion Self-Regulation in Neurotic Students : A Pilot Mindfulness-Based Intervention to Assess Its Effectiveness through Brain Signals and Behavioral Data. *Sensors, 22*(7), 2703. <https://doi.org/10.3390/s22072703>
- James, W. (1894). Discussion : The physical basis of emotion. *Psychological Review, 1*(5), 516-529. <https://doi.org/10.1037/h0065078>
- James, W. (1902). *The variety of religious experience : A study in human nature*. Longmans, Green & Co.

- Javadi, M., Saeid, Y., Noori, J. M., & Nir, M. S. (2014). The Effect of Neuro Linguistic Programing Strategies Training on Nurses' Emotional Intelligence : A Randomized Clinical Trial Study. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(7), 238-244.
- Jeamment, P., & Brizard, C. (2017). *Quand nos émotions nous rendent fous : Un nouveau regard sur les folies humaines*. Odile Jacob.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and Unhealthy Emotion Regulation : Personality Processes, Individual Differences, and Life Span Development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301-1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>
- John, O. P., & Gross, J. J. (2014). Individual differences in emotion regulation. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 351-372). Guilford Press.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7389905>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence : Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2), 195-214. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00046-3)
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence : An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Joudrey, A. D., & Wallace, J. E. (2009). Leisure as a coping resource : A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195-217. <https://doi.org/10.1177/0018726708100357>

- Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurst, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multilevel, experience-sampling study. *Personnel Psychology*, *62*(1), 57-88. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01129.x>
- Jung, Y.-H., Ha, T. M., Oh, C. Y., Lee, U. S., Jang, J. H., Kim, J., Park, J.-O., & Kang, D.-H. (2016). The Effects of an Online Mind-Body Training Program on Stress, Coping Strategies, Emotional Intelligence, Resilience and Psychological State. *PLOS ONE*, *11*(8), e0159841. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159841>
- Just, N., & Alloy, L. B. (1997). The response styles theory of depression : Tests and an extension of the theory. *Journal of Abnormal Psychology*, *106*(2), 221-229. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.106.2.221>
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork : A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, *88*(1), 60-77. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.1.60>
- Kabanoff, B., & O'Brien, G. E. (1980). Work and leisure : A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, *65*(5), 596-609. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.5.596>
- Kahneman, D. (2000). Experienced utility and objective happiness : A moment-based approach. In D. Kahneman & A. Tversky (Éds.), *Choices, values, and frames* (Vol. 1, p. 673-692). Russell sage Foundation ; Cambridge University Press.
- Kahneman, D., & Tversky, . (1979). Prospect theory : An analysis of decision under risk. *Econometrica*, *47*(2), 263-291.
- Kartika, O. S., & Mohyi, Z. M. (2019). Does Leisure Involvement Impact on Service Performance? Empirical Finding from the Indonesian Culinary Industry. *International Journal of Applied Business Research*, *1*(01). <https://doi.org/10.35313/ijabr.v1i01.39>
- Kelly, C. M. (2016). *Taking leisure seriously : An investigation of leisure to work enrichment* [The University of Sheffield].

https://etheses.whiterose.ac.uk/17134/1/Whiterose%20Copy%20Full%20Final%20Thesis%20Ciara%20Kelly_170503.pdf

- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career : The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 103340. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103340>
- Kelly, J. R. (1972). Work and Leisure : A Simplified Paradigm. *Journal of Leisure Research*, *4*(1), 50-62. <https://doi.org/10.1080/00222216.1972.11970057>
- Kelly, J. R. (1982). *Leisure*. Allyn & Bacon.
- Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *86*(1), 99-130. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2974>
- Kelly, J. R., & Kelly, J. R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure. *Journal of Leisure Research*, *26*(3), 250-274. <https://doi.org/10.1080/00222216.1994.11969959>
- Kim, J. (2014). *Mindfulness Meditation Training and Stress Reactivity : Behavioral Emotion Regulation Mechanisms* [Dietrich College Honors Theses]. https://kilthub.cmu.edu/articles/thesis/Mindfulness_Meditation_Training_and_Stress_Reactivity_Behavioral_Emotion_Regulation_Mechanisms/6686213
- Kim, J., Dattilo, J., & Heo, J. (2011). Taekwondo Participation as Serious Leisure for Life Satisfaction and Health. *Journal of Leisure Research*, *43*(4), 545-559. <https://doi.org/10.1080/00222216.2011.11950249>

- Kim, J., Heo, J., Lee, I. H., & Kim, J. (2015). Predicting Personal Growth and Happiness by Using Serious Leisure Model. *Social Indicators Research*, 122(1), 147-157. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0680-0>
- Kirchmeyer, C. (1992a). Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover : Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1302_7
- Kirchmeyer, C. (1992b). Nonwork Participation and Work Attitudes : A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. *Human Relations*, 45(8), 775-795. <https://doi.org/10.1177/001872679204500802>
- Kirchmeyer, C. (1992c). Nonwork Participation and Work Attitudes : A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. *Human Relations*, 45(8), 775-795. <https://doi.org/10.1177/001872679204500802>
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover : A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28(9-10), 531-552. <https://doi.org/10.1007/BF00289679>
- Kirk, B. A., Schutte, N. S., & Hine, D. W. (2011). The Effect of an Expressive-Writing Intervention for Employees on Emotional Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Affect, and Workplace Incivility : EXPRESSIVE WRITING. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(1), 179-195. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00708.x>
- Klaperski, S., von Dawans, B., Heinrichs, M., & Fuchs, R. (2014). Effects of a 12-week endurance training program on the physiological response to psychosocial stress in men : A randomized controlled trial. *Journal of Behavioral Medicine*, 37(6), 1118-1133. <https://doi.org/10.1007/s10865-014-9562-9>

- Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, 5(4), 345-379. <https://doi.org/10.1007/BF00992553>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4^e éd.). Guilford Publications.
- Knecht, M., Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2016). Going beyond work and family : A longitudinal study on the role of leisure in the work-life interplay: Going Beyond Work and Family: Leisure's Role. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1061-1077. <https://doi.org/10.1002/job.2098>
- Kober, H. (2014). Emotion regulation in substance use disorders. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 428-446). Guilford Press.
- Koch, S. C., Ostermann, T., Steinhage, A., Kende, P., Haller, K., & Chyle, F. (2015). Breaking barriers : Evaluating an arts-based emotion regulation training in prison. *The Arts in Psychotherapy*, 42, 41-49. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2014.10.008>
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation : An integrative review. *Cognition & Emotion*, 23(1), 4-41. <https://doi.org/10.1080/02699930802619031>
- Korpela, K., & Kinnunen, U. (2010). How Is Leisure Time Interacting with Nature Related to the Need for Recovery from Work Demands? Testing Multiple Mediators. *Leisure Sciences*, 33(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/01490400.2011.533103>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving Emotional Intelligence : A Systematic Review of Existing Work and Future Challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165. <https://doi.org/10.1177/1754073917735902>

- Kotsou, I., Nelis, D., Grégoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional plasticity : Conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. *Journal of Applied Psychology, 96*(4), 827-839. <https://doi.org/10.1037/a0023047>
- Kuykendall, L., Zhu, Z., & Craig, L. (2020). How work constrains leisure : New ideas and directions for interdisciplinary research. *Journal of Leisure Research, 51*(5), 635-642. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1807841>
- Kyle, G. T., & Mowen, A. J. (2005). An Examination of the Leisure Involvement—Agency Commitment Relationship. *Journal of Leisure Research, 37*(3), 342-363. <https://doi.org/10.1080/00222216.2005.11950057>
- Ladrière, J. (1973). Système. In *Encyclopaedia Universalis* (Vol. 15, p. 686).
- Lallement, M. (2003). *Temps, travail et modes de vie* (1re éd). Presses universitaires de France.
- Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., & Langlois, L. (2020). Le travail et ses aménagements : Ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français: *Population & Sociétés, N° 579*(7), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.579.0001>
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A., & Zeitlin, S. B. (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale : A Cognitive-Developmental Measure of Emotion. *Journal of Personality Assessment, 55*(1-2), 124-134. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674052>
- Larsen, R. J. (2000). Toward a Science of Mood Regulation. *Psychological Inquiry, 11*(3), 129-141. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1103_01
- Latack, J. C., & Havlovic, S. J. (1992). Coping with job stress : A conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior, 13*(5), 479-508. <https://doi.org/10.1002/job.4030130505>

- Lawrence, S. A., Troth, A. C., Jordan, P. J., & Collins, A. L. (2011). A Review of Emotion Regulation and Development of a Framework for Emotion Regulation in the Workplace. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Éds.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 9, p. 197-263). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2011\)0000009010](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2011)0000009010)
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (11^e éd.). Springer.
- Le Boterf, G. (1997). *De la compétence : Essai sur un attracteur étrange*. Les Ed. d'Organisation.
- Le Breton, D. (2006). D'une anthropologie des émotions. *Contrastes. Revista internacional de filosofía*, 11, 111-125. <https://doi.org/10.24310/Contrastescontrastes.v0i0.1308>
- Lee, B., Lawson, K. M., Chang, P.-J., Neuendorf, C., Dmitrieva, N. O., & Almeida, D. M. (2015). Leisure-Time Physical Activity Moderates the Longitudinal Associations between Work-Family Spillover and Physical Health. *Journal of Leisure Research*, 47(4), 444-466.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2015.11950370>
- Lee, C., Ashford, S. J., & Jamieson, L. F. (1993). The effects of type A behavior dimensions and optimism on coping strategy, health, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 143-157. <https://doi.org/10.1002/job.4030140205>
- Lehrer, P. M., Isenberg, S., & Hochron, S. M. (1993). Asthma and Emotion : A Review. *Journal of Asthma*, 30(1), 5-21. <https://doi.org/10.3109/02770909309066375>
- Lemisiou, M. A. (2018). The effectiveness of person-centered coaching intervention in raising emotional and social intelligence competencies in the workplace. *International Coaching Psychology Review*, 12(2), 6-26.
- Lemogne, C. (2015). Empathie et médecine. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 199(2-3), 241-252. [https://doi.org/10.1016/S0001-4079\(19\)30967-7](https://doi.org/10.1016/S0001-4079(19)30967-7)

- Lerner, J. S., & Tiedens, L. Z. (2006). Portrait of the angry decision maker : How appraisal tendencies shape anger's influence on cognition. *Journal of Behavioral Decision Making, 19*(2), 115-137. <https://doi.org/10.1002/bdm.515>
- Leroy, T., Delelis, G., Nandrino, J.-L., & Christophe, V. (2014). Régulations endogène et exogène des émotions : Des processus complémentaires et indissociables. *Psychologie Française, 59*(3), 183-197. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.10.001>
- Leroy, V., Grégoire, J., Magen, E., Gross, J. J., & Mikolajczak, M. (2012). Resisting the sirens of temptation while studying : Using reappraisal to increase focus, enthusiasm, and performance. *Learning and Individual Differences, 22*(2), 263-268. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.10.003>
- Levenson, R. W. (1999). The Intrapersonal Functions of Emotion. *Cognition & Emotion, 13*(5), 481-504. <https://doi.org/10.1080/026999399379159>
- Liang, Y.-W. (2018). Conceptualization and measurement of work–leisure facilitation. *Journal of Leisure Research, 49*(2), 109-132. <https://doi.org/10.1080/00222216.2018.1489194>
- Lincoln, T. M., Schulze, L., & Renneberg, B. (2022). The role of emotion regulation in the characterization, development and treatment of psychopathology. *Nature Reviews Psychology, 1*-15. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00040-4>
- Liu, S.-H., Wong, J.-Y., Lai, T.-C., & Wang, C.-C. (2022). Work-leisure conflict and facilitation : A study based on the JD-R model. *International Journal of Human Resources Development and Management, 22*(1-2), 19-38. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2022.121318>
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Brymer, R. A. (2010). Individual Differences in Emotion Regulation, Emotional Experiences at Work, and Work-related Outcomes : A Two-

- Study Investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1515-1538.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00627.x>
- Lively, K. J. (2000). Reciprocal Emotion Management : Working Together to Maintain Stratification in Private Law Firms. *Work and Occupations*, 27(1), 32-63.
<https://doi.org/10.1177/0730888400027001003>
- Lively, K. J., & Weed, E. A. (2014). Emotion Management : Sociological Insight into What, How, Why, and to What End? *Emotion Review*, 6(3), 202-207.
<https://doi.org/10.1177/1754073914522864>
- Lobo, F. (2006). The Work-Leisure Paradigm : The Stresses and Strains of Maintaining a Balanced Lifestyle. *World Leisure Journal*, 48(3), 22-32.
<https://doi.org/10.1080/04419057.2006.9674451>
- Loewenstein, G. (2014). Affective regulation and affective forecasting. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 180-203). Guilford Press.
- Loewenstein, G., & Lerner, J. S. (2003). The role of affect in decision making. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Éds.), *Handbook of affective sciences* (p. 619-642). Oxford University Press.
- London, M., Crandall, R., & Seals, G. W. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.328>
- Long, T. D. (1996). *An analysis of the leisure activities finder based on congruence of personality and activity choice*. [Thesis, Emporia State University].
<https://esirc.emporia.edu/handle/123456789/1514>

- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., & Beers, M. (2005). Emotion Regulation Abilities and the Quality of Social Interaction. *Emotion, 5*(1), 113-118. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.1.113>
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface « vie privée–vie au travail » : Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work–home interaction–Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations, 11*(4), 227-239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- Luebbert, K., Dahme, B., & Hasenbring, M. (2001). The effectiveness of relaxation training in reducing treatment-related symptoms and improving emotional adjustment in acute non-surgical cancer treatment : A meta-analytical review. *Psycho-Oncology, 10*(6), 490-502. <https://doi.org/10.1002/pon.537>
- Lundberg, G. A., Komarovskiy, M., & McInerney, M. A. (1934). *Leisure : A suburban study*. Agathon.
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance : A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 146*(2), 150-186. <https://doi.org/10.1037/bul0000219>
- MacCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A., & Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence : Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion, 14*(2), 358-374. <https://doi.org/10.1037/a0034755>
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Éds.), *Work and life integration : Organizational, cultural, and individual perspectives* (p. 19-40). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mallet, J., Massini, C., Dubreucq, J., Padovani, R., Fond, G., & Guessoum, S. B. (2022). Santé mentale et Covid : Toutes et tous concernés. Une revue narrative. *Annales Médico-*

psychologiques, revue psychiatrique, 180(7), 707-712.

<https://doi.org/10.1016/j.amp.2022.07.019>

Mangione, T. W., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N., & Levine, S. (1999).

Employee drinking practices and work performance. *Journal of Studies on Alcohol, 60(2), 261-270.* <https://doi.org/10.15288/jsa.1999.60.261>

Mansfield, R., & Evans, M. G. (1975). Work and non-work in two occupational groups.

Industrial Relations, 6(2), 48-54.

Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2016). How the need for “leisure benefit systems” as a

“resource passageways” moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave : A study in the hotel industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 27, 4-11.* <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.02.002>

Maoz, I., Zubedat, S., Dolev, T., Aga-Mizrachi, S., Bloch, B., Michaeli, Y., Eshed, Y., Grinstein,

D., & Avital, A. (2021). Dog training alleviates PTSD symptomatology by emotional and attentional regulation. *European Journal of Psychotraumatology, 12(1), 1995264.*

<https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1995264>

Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain : Some Notes on Human Energy, Time and

Commitment. *American Sociological Review, 42(6), 921.*

<https://doi.org/10.2307/2094577>

Maroney, T. A. (2006). Law and emotion : A proposed taxonomy of an emerging field. *Law and*

human behavior, 30(2), 119-142. <https://doi.org/10.1007/s10979-006-9029-9>,

Marquié, H., & Curie, J. (1993). Nouvelle contribution à l’analyse du système des activités. *Le*

travail humain, 56(4), 369-379.

Martin-Canizarès, C., Mègemont, J.-L., & Dupuy, R. (2009). Approche systémique et

interindividuelle des rapports travail/hors travail : Rôle des processus de

- reconnaissance dans une situation de reconversion professionnelle. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 255-270. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.09.007>
- Masters, J. C. (1991). Strategies and mechanisms for the personal and social control of emotion. In J. Garber & K. A. Dodge (Éds.), *The Development of Emotion Regulation and Dysregulation* (1^{re} éd., p. 182-207). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511663963.010>
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140-155. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
- Mauss, I. B., Evers, C., Wilhelm, F. H., & Gross, J. J. (2006). How to Bite Your Tongue Without Blowing Your Top : Implicit Evaluation of Emotion Regulation Predicts Affective Responding to Anger Provocation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 589-602. <https://doi.org/10.1177/0146167205283841>
- Mauss, I. B., Levenson, R. W., McCarter, L., Wilhelm, F. H., & Gross, J. J. (2005). The Tie That Binds? Coherence Among Emotion Experience, Behavior, and Physiology. *Emotion*, 5(2), 175-190. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.2.175>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 4(3), 197-208. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80058-7](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7)
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Éds.), *Emotional development and emotional intelligence : Educational implications* (1st ed, p. 3-34). Basic Books.

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence : Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- McBride, O., Murphy, J., Shevlin, M., Gibson-Miller, J., Hartman, T. K., Hyland, P., Levita, L., Mason, L., Martinez, A. P., McKay, R., Stocks, T. V., Bennett, K. M., Vallières, F., Karatzias, T., Valiente, C., Vazquez, C., & Bentall, R. P. (2021). Monitoring the psychological, social, and economic impact of the COVID-19 pandemic in the population : Context, design and conduct of the longitudinal COVID-19 psychological research consortium (C19PRC) study. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 30(1). <https://doi.org/10.1002/mpr.1861>
- McCracken, L. M., & Eccleston, C. (2003). Coping or acceptance : What to do about chronic pain?: *Pain*, 105(1), 197-204. [https://doi.org/10.1016/S0304-3959\(03\)00202-1](https://doi.org/10.1016/S0304-3959(03)00202-1)
- McIntyre, N., & Pigram, J. J. (1992). Recreation specialization reexamined : The case of vehicle-based campers. *Leisure Sciences*, 14(1), 3-15.
<https://doi.org/10.1080/01490409209513153>
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2021). Work hard, play hard...or maybe not : A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3), 330-346.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Éds.), *Handbook of work and organizational : Work psychology* (2nd éd., Vol. 2, p. 5-33). Psychology Press.

- Meissner, M. (1971). The Long Arm of the Job : A Study of Work and Leisure. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 10(3), 239-260.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1971.tb00023.x>
- Menon, K., & Dubé, L. (2000). Ensuring greater satisfaction by engineering salesperson response to customer emotions. *Journal of Retailing*, 76(3), 285-307.
[https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00034-8](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00034-8)
- Merleau-Ponty, M. (1945). *Phénoménologie de la perception*. Gallimard.
- Mesmer-Magnus, J. R., DeChurch, L. A., & Wax, A. (2012). Moving emotional labor beyond surface and deep acting : A discordance–congruence perspective. *Organizational Psychology Review*, 2(1), 6-53. <https://doi.org/10.1177/2041386611417746>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict : A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Mikolajczak, M. (2010). Going Beyond The Ability-Trait Debate : The Three-Level Model of Emotional Intelligence. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 5(2), 25-31.
<https://doi.org/10.7790/ejap.v5i2.175>
- Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress : Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1107-1117.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.01.003>
- Mikolajczak, M., Quoidbach, J., Kotsou, I., & Nelis, D. (2014). *Les compétences émotionnelles*. Dunod.
- Mikolajczak, M., Tran, V., Brotheridge, C. M., & Gross, J. J. (2009). Chapter 11 Using an emotion regulation framework to predict the outcomes of emotional labor. In C. E. J. Härtel, N.

- M. Ashkanasy, & W. J. Zerbe (Éds.), *Research on Emotion in Organizations* (Vol. 5, p. 245-273). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1746-9791\(2009\)0000005013](https://doi.org/10.1108/S1746-9791(2009)0000005013)
- Miller, E. M., Rodriguez, C., Kim, B., & McClure, S. M. (2014). Delay discounting : A two-systems perspective. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 93-110). Guilford Press.
- Miller, L. E., & Weiss, R. M. (1982). The Work-Leisure Relationship : Evidence for the Compensatory Hypothesis. *Human Relations*, 35(9), 763-771. <https://doi.org/10.1177/001872678203500905>
- Miller, T. Q., Smith, T. W., Turner, C. W., Guijarro, M. L., & Hallet, A. J. (1996). Meta-analytic review of research on hostility and physical health. *Psychological Bulletin*, 119(2), 322-348. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.322>
- Miu, A. C., & Crişan, L. G. (2011). Cognitive reappraisal reduces the susceptibility to the framing effect in economic decision making. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 478-482. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.020>
- Mocanu, E., Mohr, C., Pouyan, N., Thuillard, S., & Dan-Glauser, E. S. (2018). Reasons, Years and Frequency of Yoga Practice : Effect on Emotion Response Reactivity. *Frontiers in Human Neuroscience*, 12, 264. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2018.00264>
- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. M. (1992). Successful Aging : A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health. *American Journal of Sociology*, 97(6), 1612-1638. <https://doi.org/10.1086/229941>
- Mohanraj, J., Kaliannan, K., Mutalemwa, D. B., Qian Yu, K. L., Saedun, N. U. B., Vinayagam, V., & Yuan, W. Y. (2019). Investigating The Association Between Cognitive Ability, Leisure Activity And Emotional Intelligence Among An Ethnically Diverse Student Population

- From A Medical University In Malaysia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5C), 1099-1106.
<https://doi.org/10.35940/ijeat.E1155.0585C19>
- Montazernia, B., Kooshki, S., Oraki, M., & Mirzaian, B. (2021). Comparing The Efficacy of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) and Dialectical Behavior Therapy Skills Training (DBT-ST) on Cognitive Emotion Regulation in Patients with Type II Diabetes. *Iranian Journal of Health Psychology*, 4(1), 33-48.
<https://doi.org/10.30473/ijohp.2021.53981.1102>
- Monteiro, N. M., Balogun, S. K., & Oratile, K. N. (2014). Managing stress : The influence of gender, age and emotion regulation on coping among university students in Botswana. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19(2), 153-173.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2014.908784>
- Moore, K. S. (2013). A Systematic Review on the Neural Effects of Music on Emotion Regulation : Implications for Music Therapy Practice. *Journal of Music Therapy*, 50(3), 198-242. <https://doi.org/10.1093/jmt/50.3.198>
- Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R., & Frijda, N. H. (2013). Appraisal Theories of Emotion : State of the Art and Future Development. *Emotion Review*, 5(2), 8. <https://doi.org/DOI:10.1177/1754073912468165>
- Morin, E. (1977). *La nature de la nature*. Seuil.
- Morrow, J., & Nolen-Hoeksema, S. (1990). Effects of responses to depression on the remediation of depressive affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(3), 519-527. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.3.519>

- Moskowitz, H., Burns, M. M., & Williams, A. F. (1985). Skills performance at low blood alcohol levels. *Journal of Studies on Alcohol*, 46(6), 482-485. <https://doi.org/10.15288/jsa.1985.46.482>
- Munafò, M. R., Brown, S. M., & Hariri, A. R. (2008). Serotonin Transporter (5-HTTLPR) Genotype and Amygdala Activation : A Meta-Analysis. *Biological Psychiatry*, 63(9), 852-857. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2007.08.016>
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource : Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 774-789. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.774>
- Murphy, L. R. (1996). Stress Management in Work Settings : A Critical Review of the Health Effects. *American Journal of Health Promotion*, 11(2), 112-135. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-11.2.112>
- Nägel, I. J., & Sonnentag, S. (2013). Exercise and Sleep Predict Personal Resources in Employees' Daily Lives : Exercise and Sleep Predict Personal Resources. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(3), 348-368. <https://doi.org/10.1111/aphw.12014>
- Nagy, P., & Boquet, D. (Éds.). (2008). *Le sujet des émotions au moyen âge*. Beauchesne.
- Narimani, M., Ariapooran, S., Abolghasemi, A., & Ahadi, B. (2011). The comparison of the effectiveness of mindfulness and emotion regulation training on mental health in chemical weapon victims. *Journal of Clinical Psychology*, 2(48), 0-0. <https://doi.org/10.22075/JCP.2017.2039>
- Navon – Eyal, M., & Taubman – Ben-Ari, O. (2020). Can emotion regulation explain the association between age and driving styles? *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 74, 439-445. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.09.008>

- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The Relationship Between Work and Nonwork Domains : A Review of Empirical Research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288868>
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11(2), 354-366. <https://doi.org/10.1037/a0021554>
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence : (How) is it possible? *Personality and Individual Differences*, 47(1), 36-41. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.046>
- Neulinger, J. (1974). *The psychology of leisure : Research approaches to the study of leisure* (p. xxii, 216). Charles C Thomas.
- Neveu, J. P. (1995). Epuisement pro essionnel-Concept et méthodologie. *Le travail humain*, 58(3), 209.
- Newman, R. S. (1994). Adaptive help seeking : A strategy of self-regulated learning. In D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (Éds.), *Self-regulation of learning and performance : Issues and educational applications* (p. 283-301). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ngoundo-Mbongue, T. B., Niezborala, M., Sulem, P., Briant-Vincens, D., Bancarel, Y., Jansou, P., Chastan, E., Montastruc, J. L., & Lapeyre-Mestre, M. (2005). Psychoactive drug consumption : Performance-enhancing behaviour and pharmacodependence in workers. *Pharmacoepidemiology and Drug Safety*, 14(2), 81-89. <https://doi.org/10.1002/pds.1006>

- Niven, K. (2016). Why do people engage in interpersonal emotion regulation at work? *Organizational Psychology Review*, 6(4), 305-323.
<https://doi.org/10.1177/2041386615612544>
- Niven, K. (2021). Does interpersonal emotion regulation ability change with age? *Human Resource Management Review*, 100847. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100847>
- Niven, K., Holman, D., & Totterdell, P. (2012). How to win friendship and trust by influencing people's feelings : An investigation of interpersonal affect regulation and the quality of relationships. *Human Relations*, 65, 777-805.
<https://doi.org/10.1177/0018726712439909>
- Niven, K., Sprigg, C. A., & Armitage, C. J. (2013). Does emotion regulation protect employees from the negative effects of workplace aggression? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 88-106.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626200>
- Niven, K., Totterdell, P., & Holman, D. (2009). A classification of controlled interpersonal affect regulation strategies. *Emotion*, 9(4), 498-509. <https://doi.org/10.1037/a0015962>
- Niven, K., Totterdell, P., Holman, D., & Headley, T. (2012). Does Regulating Others' Feelings Influence People's Own Affective Well-Being? *The Journal of Social Psychology*, 152(2), 246-260. <https://doi.org/10.1080/00224545.2011.599823>
- Nolen-hoeksema, S., & Morrow, J. (1993). Effects of rumination and distraction on naturally occurring depressed mood. *Cognition and Emotion*, 7(6), 561-570.
<https://doi.org/10.1080/02699939308409206>
- Novakova, I. (2019). *Le Lexique des émotions*. UGA Éditions.

- O'Driscoll, M. (2001). The interface between job and off-job roles : Enhancement and conflict. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Éds.), *Well-being in organizations : A reader for students and practitioners* (p. 149-176). Wiley.
- Ollier-Malaterre, A. (2007). *Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail – hors-travail, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en France* [Conservatoire National des Arts et Metiers]. https://tel.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/196916/filename/THESE_A._Ollier-Malaterre.pdf
- Onyedibe, M.-C. C., & Ifeagwazi, M. C. (2021). Group Psychoeducation to Improve Cognitive Emotion Regulation in Nigerian Women with Breast Cancer. *International Journal of Group Psychotherapy*, 0(0), 1-30. <https://doi.org/10.1080/00207284.2021.1932513>
- Orgeta, V. (2009). Specificity of age differences in emotion regulation. *Aging & Mental Health*, 13(6), 818-826. <https://doi.org/10.1080/13607860902989661>
- Pan, D., Hoid, D., Wang, X., Jia, Z., & Li, X. (2022). When expanding training from working memory to emotional working memory : Not only improving explicit emotion regulation but also implicit negative control for anxious individuals. *Psychological Medicine*, 52(4), 675-684. <https://doi.org/10.1017/S0033291720002275>
- Panksepp, J. (1989). The neurobiology of emotions : Of animal brains and human feelings. In H. L. Wagner & A. S. R. Manstead (Éds.), *Handbook of social psychophysiology* (p. 5-26). Wiley.
- Paperman, P. (2013). Émotions privées, émotions publiques. *Multitudes*, n° 52(1), 164-170. <https://doi.org/10.3917/mult.052.0164>
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00062-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00062-1)

- Parker, S. (1997). Work and leisure futures : Trends and scenarios. In J. T. Haworth & A. J. Veal (Éds.), *Work, leisure and well-being* (p. 180-191). Routledge.
- Parkinson, B. (Éd.). (1996). *Changing moods : The psychology of mood and mood regulation*. Addison Wesley Longman.
- Parrott, W. G. (1993). Beyond hedonism : Motives for inhibiting good moods and for maintaining bad moods. In D. M. Wegner & J. W. Pennebaker (Éds.), *Handbook of mental control* (p. 278-305). Prentice Hall.
- Passmore, A., & French, D. (2001). Development and administration of a measure to assess adolescents' participation in leisure activities. *Adolescence*, 36(141), 67-75.
- Patti, J., Holzer, A. A., Brackett, M. A., & Stern, R. (2015). Twenty-first-century professional development for educators : A coaching approach grounded in emotional intelligence. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8(2), 96-119. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1061031>
- Pelletier, L. G., Vallerand, R. J., Green-Demers, I., Blais, M. R., & Brière, N. M. (1996). Vers une conceptualisation motivationnelle multidimensionnelle du loisir : Construction et validation de L'échelle de Motivation vis-à-vis des loisirs (EML). *Loisir et Société / Society and Leisure*, 19(2), 559-585. <https://doi.org/10.1080/07053436.1996.10715532>
- Pelletier, L. G., Vallerand, R. J., Green-Demers, I., Brière, N. M., & Blais, M. R. (1995). Loisirs et santé mentale : Les relations entre la motivation pour la pratique des loisirs et le bien-être psychologique. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 27(2), 140-156. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.27.2.140>

- Penley, J. A., Tomaka, J., & Wiebe, J. S. (2002). The Association of Coping to Physical and Psychological Health Outcomes : A Meta-Analytic Review. *Journal of Behavioral Medicine, 25*(6), 551-603. <https://doi.org/10.1023/A:1020641400589>
- Pennebaker, J. W. (1997). *Opening up : The healing power of expressing emotions*. Guildford Press.
- Perchtold-Stefan, C. M., Fink, A., Rominger, C., Weiss, E. M., & Papousek, I. (2020). More habitual physical activity is linked to the use of specific, more adaptive cognitive reappraisal strategies in dealing with stressful events. *Stress and Health, 36*(3), 274-286. <https://doi.org/10.1002/smi.2929>
- Peters, R. K., Benson, H., & Porter, D. (1977). Daily Relaxation Response Breaks in a Working Population : I. Effects on Self-reported Measures of Health, Performance, and Well-being. *American Journal of Public Health, 67*(10), 946-953. <https://doi.org/10.2105/AJPH.67.10.946>
- Petit, E. (2009). Le rôle des affects en économie. *Revue d'économie politique, 119*(6), 859-897. <https://doi.org/DOI 10.3917/redp.196.0859>
- Petit, E. (2019). La mise en oeuvre d'une conception relationnelle de l'émotion en économie comportementale. *Nouvelles perspectives en sciences sociales, 14*(1), 43-83. <https://doi.org/10.7202/1056432ar>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence : Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality, 17*(1), 39-57. <https://doi.org/10.1002/per.466>
- Petrou, P., & Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations, 69*(2), 507-529. <https://doi.org/10.1177/0018726715590453>

- Phillips, P., & Fairley, S. (2014). Umpiring : A Serious Leisure Choice. *Journal of Leisure Research, 46*(2), 184-202. <https://doi.org/10.1080/00222216.2014.11950319>
- Pierce, J. L. (1995). *Gender trials : Emotional lives in contemporary law firms*. University of California Press.
- Pierce, S., Gould, D., & Camiré, M. (2017). Definition and model of life skills transfer. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 10*(1), 186-211. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2016.1199727>
- Pietromonaco, P. R., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological Consequences of Multiple Social Roles. *Psychology of Women Quarterly, 10*(4), 373-382. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1986.tb00762.x>
- Pinker, S. (2015). *The village effect : How face-to-face contact can make us healthier and happier*. Vintage Canada.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz (Éds.), *Handbook of marriage and the family* (1st ed, p. 251-284). Plenum Press.
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems, 24*(4), 417-427. <https://doi.org/10.1525/sp.1977.24.4.03a00040>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between Work and Family Life Research Summaries. *Monthly Labor Review, 103*(3), 29-47.
- Plutchik, R. (1980). *Emotion : A psychoevolutionary synthesis*. Harper & Row.
- Plutchik, R. (1994). *The psychology and biology of emotion* (1st ed). Harper Collins College Publishers.
- Poppleton, S., Briner, R. B., & Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships : A qualitative diary study of white- and

- blue-collar workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 481-502. <https://doi.org/10.1348/096317908X295182>
- Presseau, A., & Frenay, M. (2004). *Le transfert des apprentissages : Comprendre pour mieux intervenir*. Presses Université Laval.
- Pronovost, G. (2014). Sociologie du loisir, sociologie du temps. *Temporalités*, 20. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2863>
- Putnam, L. L., & Mumby, D. K. (2000). Organizations, emotion and the myth of rationality. In S. Fineman (Éd.), *Emotion in organizations* (2nd ed, p. 36-57). Sage Publications Inc.
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of Emotion as Part of the Work Role. *Academy of Management Review*, 12(1), 23-37. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306444>
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship : Review and Future Considerations. *Human Relations*, 44(3), 287-307. <https://doi.org/10.1177/001872679104400305>
- Rapaport, R., & Rapaport, R. N. (1974). Four themes in the sociology of leisure. *British Journal of Sociology*, 25(2), 215-229. <https://doi.org/10.2307/589313>
- Reber, C. A. S., Boden, M. T., Mitragotri, N., Alvarez, J., Gross, J. J., & Bonn-Miller, M. O. (2013). A Prospective Investigation of Mindfulness Skills and Changes in Emotion Regulation Among Military Veterans in Posttraumatic Stress Disorder Treatment. *Mindfulness*, 4(4), 311-317. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0131-4>
- Repetti, R. L. (1992). Social withdrawal as a short-term coping response to daily stressors. In H. S. Friedman (Éd.), *Hostility, coping, & health*. (p. 151-165). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10105-011>
- Richards, J. M., Butler, E. A., & Gross, J. J. (2003). Emotion Regulation in Romantic Relationships : The Cognitive Consequences of Concealing Feelings. *Journal of Social*

and Personal Relationships, 20(5), 599-620.

<https://doi.org/10.1177/02654075030205002>

Richards, J. M., & Gross, J. J. (1999). Composure at Any Cost? The Cognitive Consequences of Emotion Suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1033-1044.

<https://doi.org/10.1177/01461672992511010>

Richards, J. M., & Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory : The cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410-424.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.410>

Riley, R., & Weiss, M. C. (2016). A qualitative thematic review : Emotional labour in healthcare settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(1), 6-17. <https://doi.org/10.1111/jan.12738>

Rimé, B. (2009). Emotion Elicits the Social Sharing of Emotion : Theory and Empirical Review.

Emotion Review, 1(1), 60-85. <https://doi.org/10.1177/1754073908097189>

Ristea, C., Macovei, S., & Leonte, N. (2016). *The Influence of Motor Activities on the Development of Emotional Intelligence*. 379-384.

<https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.06.52>

Robinson, M. S., & Alloy, L. B. (2003). Negative Cognitive Styles and Stress-Reactive Rumination Interact to Predict Depression : A Prospective Study. *Cognitive Therapy and Research*, 27(3), 275-291. <https://doi.org/10.1023/A:1023914416469>

Rojek, C. (2010). Leisure and emotional intelligence. *World Leisure Journal*, 52(4), 240-252.

<https://doi.org/10.1080/04419057.2010.9674646>

Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 15(2), 218-240.

<https://doi.org/10.1080/13594320500513962>

- Roseman, I. J., & Smith, C. A. (2001). Appraisal theory : Overview, assumptions, varieties, controversies. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Éds.), *Appraisal processes in emotion : Theory, methods, research* (p. 3-19). Oxford University Press.
- Rosenblau, G., Sterzer, P., Stoy, M., Park, S., Friedel, E., Heinz, A., Pilhatsch, M., Bauer, M., & Ströhle, A. (2012). Functional neuroanatomy of emotion processing in major depressive disorder is altered after successful antidepressant therapy. *Journal of Psychopharmacology*, 26(11), 1424-1433.
<https://doi.org/10.1177/0269881112450779>
- Ross, J. N., & Cambron, J. (2022). Yoga and PTSD : Improving Emotion-Regulation. In T. M. Amine (Éd.), *Current Overview on Disease and Health Research* (Vol. 2, p. 204-219). Book Publisher International. <https://doi.org/10.9734/bpi/codhr/v2/2676A>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655.
<https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothbart, M. K., Ziaie, H., & O'Boyle, C. G. (1992). Self-regulation and emotion in infancy. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1992(55), 7-23.
<https://doi.org/10.1002/cd.23219925503>
- Rousseau, D. M. (1978). Relationship of work to nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 513-517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.513>
- Rudenshine, S., Espinosa, A., Cancelmo, L., & Puliampet, P. (2019). Psychological Correlates of Change in Emotion Regulation Over 8 Months of Psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 49(4), 245-254. <https://doi.org/10.1007/s10879-019-09435-6>

- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386. <https://doi.org/10.5465/3069352>
- Rupp, D. E., & Spencer, S. (2006). When customers lash out : The effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 971-978. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.971>
- Russell, J. A. (1991). In defense of a prototype approach to emotion concepts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 37-47. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.1.37>
- Rusting, C. L., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Regulating responses to anger : Effects of rumination and distraction on angry mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 790-803. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.790>
- Ryan, K. C., & Dunn-Jensen, L. M. (2012). When the Cup Runneth Over:Positive Spillover from Nonwork to Work. *Academy of Management Proceedings*, 2012(1), 14110. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2012.161>
- Saarikallio, S. (2011). Music as emotional self-regulation throughout adulthood. *Psychology of Music*, 39(3), 307-327. <https://doi.org/10.1177/0305735610374894>
- Saarni, C. (1988). Emotional competence : How emotions and relationships become integrated. *Nebraska Symposium on Motivation. Nebraska Symposium on Motivation*, 36, 115-182.
- Sadeghi Bahmani, D., Razazian, N., Motl, R. W., Farnia, V., Alikhani, M., Pühse, U., Gerber, M., & Brand, S. (2020). Physical activity interventions can improve emotion regulation and dimensions of empathy in persons with multiple sclerosis : An exploratory study.

- Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 37, 101380.
<https://doi.org/10.1016/j.msard.2019.101380>
- Sadka, O., & Antle, A. (2022). Interactive Technologies for Emotion Regulation Training : A Scoping Review. *International Journal of Human-Computer Studies*, 168, 102906.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2022.102906>
- Sadri Damirchi, E., Asadi Shishegaran, S., & Esmaili Ghazivaloii, F. (2016). Effectiveness of Emotion Regulation Training on Cognitive Emotional Regulation, Loneliness and Social Intimacy in Women with Addicted Spouse. *Quarterly Journal of Social Work*, 5(2), 37-46.
- Saggers, B., & Strachan, J. (2016). Horsing around : Using equine facilitated learning to support the development of social-emotional competence of students at risk of school failure. *Child & Youth Services*, 37(3), 231-252.
<https://doi.org/10.1080/0145935X.2015.1072045>
- Sahlin, H., Bjureberg, J., Gratz, K. L., Tull, M. T., Hedman-Lagerlöf, E., Bjärehed, J., Jokinen, J., Lundh, L.-G., Hellner, C., & Ljótsson, B. (2019). Predictors of improvement in an open-trial multisite evaluation of emotion regulation group therapy. *Cognitive Behaviour Therapy*, 48(4), 322-336. <https://doi.org/10.1080/16506073.2018.1509119>
- Salovey, P. (2001). Applied emotional intelligence : Regulating emotions to become healthy, wealthy, and wise. In J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Éds.), *Emotional intelligence in everyday life : A scientific inquiry* (p. 168-184). Psychology Press.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (1999). Coping intelligently. In C. R. Snyder (Éd.), *Coping : The psychology of what works* (p. 141-164). Oxford University Press.

- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The Science of Emotional Intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14(6), 281-285. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., & Lopes, P. N. (2003). Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Éds.), *Positive psychological assessment : A handbook of models and measures*. (p. 251-265). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-016>
- Saltzman, A. (2014). *A still quiet place : A mindfulness program for teaching children and adolescents to ease stress and difficult emotions*. New Harbinger Publications, Inc.
- Samadi, H., Maleki, B., & Sohbatih, M. (2020). The Effectiveness of Mindfulness-Based Cognitive-Behavioral Strategy Training on Cognitive Emotion Regulation Strategies and Salivary Cortisol Levels in Endurance Runners : A Three-Month Follow-up. *Middle East Journal of Rehabilitation and Health Studies*, In Press(In Press). <https://doi.org/10.5812/mejrh.100953>
- Samuel, N. (1983). L'approche sociologique de l'étude du loisir. *Norois*, 120(1), 497-501. <https://doi.org/10.3406/noroi.1983.4144>
- Santoso, A., Ramadhoni, S. R., & Zuhriyah, L. F. (2020). Using Ekphrasis of Emotional Writing for Improving Emotional Regulation Skills. *2nd International Seminar on Guidance and Counseling 2019 (ISGC 2019)*, 73-77. <https://www.atlantispress.com/article/125943339.pdf>
- Sapolsky, R. M. (2014). Stress, stress-related disease, and emotional regulation. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 606-615). Guilford Press.

- Sarrasin, O., Gabriel, U., & Gygax, P. (2012). Sexism and Attitudes Toward Gender-Neutral Language : The Case of English, French, and German. *Swiss Journal of Psychology*, 71(3), 113-124. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000078>
- Saussure, F. de (1857-1913) A. du texte. (1916). *Cours de linguistique générale*. (1ère). Payot. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k314842j>
- Saxbe, D. E., Repetti, R. L., & Graesch, A. P. (2011). Time spent in housework and leisure : Links with parents' physiological recovery from work. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 271-281. <https://doi.org/10.1037/a0023048>
- Scheibe, S., Spieler, I., & Kuba, K. (2016). An Older-Age Advantage? Emotion Regulation and Emotional Experience After a Day of Work. *Work, Aging and Retirement*, 2(3), 307-320. <https://doi.org/10.1093/workar/waw010>
- Scheibe, S., & Zacher, H. (2013a). *A lifespan perspective on emotion regulation, stress, and well-being in the workplace*.
- Scheibe, S., & Zacher, H. (2013b). A Lifespan Perspective on Emotion Regulation, Stress, and Well-being in the Workplace. In P. L. Perrewé, C. C. Rosen, & J. R. B. Halbesleben (Éds.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 11, p. 163-193). Emerald Group Publishing Limited. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555\(2013\)0000011010/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555(2013)0000011010/full/html)
- Scheier, M. F., Weintraub, J. K., & Carver, C. S. (1986). Coping with stress : Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1257-1264. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1257>
- Scherer, K. R. (2001). Appraisal considered as a process of multilevel sequential checking. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Éds.), *Series in affective science. Appraisal processes in emotion : Theory, methods, research* (p. 92-120). Oxford University Press.

- Scherer, K. R. (2005). Unconscious Processes in Emotion : The Bulk of the Iceberg. In L. Feldman Barrett, P. M. Niedenthal, & P. Winkielman (Éds.), *Emotion and consciousness* (p. 312-334). The Guilford Press.
- Scherer, K. R., & Tran, V. (2003). Effects of emotion on the process of organizational learning. In M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child, & I. Nonaka (Éds.), *Handbook of organizational learning and knowledge* (2^e éd., p. 369-394). Oxford University Press.
- Schmeichel, B. J., Volokhov, R. N., & Demaree, H. A. (2008). Working memory capacity and the self-regulation of emotional expression and experience. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(6), 1526-1540. <https://doi.org/10.1037/a0013345>
- Schmitt, A., Zacher, H., & Frese, M. (2012). The buffering effect of selection, optimization, and compensation strategy use on the relationship between problem solving demands and occupational well-being : A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/a0027054>
- Schneider, I. E., & Iwasaki, Y. (2003). Reflections on Leisure, Stress, and Coping Research. *Leisure Sciences, 25*(2-3), 301-305. <https://doi.org/10.1080/01490400306561>
- Schore, A. N. (2001). The effects of early relational trauma on right brain development, affect regulation, and infant mental health. *Infant Mental Health Journal, 22*(1-2), 201-269. [https://doi.org/10.1002/1097-0355\(200101/04\)22:1<201::AID-IMHJ8>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/1097-0355(200101/04)22:1<201::AID-IMHJ8>3.0.CO;2-9)
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results : A Review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323-338. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., Rhodes, E., & Wendorf, G. (2001). Emotional Intelligence and Interpersonal Relations. *The Journal of Social Psychology, 141*(4), 523-536. <https://doi.org/10.1080/00224540109600569>

- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Thorsteinsson, E. B. (2013). Increasing Emotional Intelligence through Training : Current Status and Future Directions. *The International Journal of Emotional Education*, 5(1), 56-72.
- Schweizer, S., Grahn, J., Hampshire, A., Mobbs, D., & Dalgleish, T. (2013). Training the Emotional Brain : Improving Affective Control through Emotional Working Memory Training. *Journal of Neuroscience*, 33(12), 5301-5311.
<https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.2593-12.2013>
- Scott, B., & Barnes, C. (2011). A Multilevel Field Investigation of Emotional Labor, Affect, Work Withdrawal, and Gender. *The Academy of Management Journal*, 54, 116.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.59215086>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shamir, B. (1983). Some antecedents of work-nonwork conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 23(1), 98-111. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90062-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90062-3)
- Shanock, L. R., Allen, J. A., Dunn, A. M., Baran, B. E., Scott, C. W., & Rogelberg, S. G. (2013). Less acting, more doing : How surface acting relates to perceived meeting effectiveness and other employee outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1111/joop.12037>
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D., & O'Connor, C. (1987). Emotion knowledge : Further exploration of a prototype approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061-1086. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1061>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self : Cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological

- authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1380-1393. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1380>
- Shen, X. S., & Yarnal, C. (2010). Blowing Open the Serious Leisure-Casual Leisure Dichotomy : What's In There? *Leisure Sciences*, 32(2), 162-179. <https://doi.org/10.1080/01490400903547179>
- Shi, W., Wang, F., & Li, X. (2021). Depletion Effect of Work-Leisure Conflict : A Daily Diary Study. *Social Indicators Research*, 158(1), 297-317. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02710-x>
- Shiffrin, R. M., & Schneider, W. (1977). Controlled and automatic human information processing: II. Perceptual learning, automatic attending and a general theory. *Psychological Review*, 84(2), 127-190. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.127>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2007). Does Distraction Facilitate Problem-focused Coping with Job Stress? A 1 year Longitudinal Study. *Journal of Behavioral Medicine*, 30(5), 423-434. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9109-4>
- Shumski Thomas, J., Olien, J. L., Allen, J. A., Rogelberg, S. G., & Kello, J. E. (2018). Faking It for the Higher-Ups : Status and Surface Acting in Workplace Meetings. *Group & Organization Management*, 43(1), 72-100. <https://doi.org/10.1177/1059601116687703>
- Shurick, A. A. (2016). *The Role of Physical Activity in Facilitating Affect Regulation* [Stanford University]. <https://www.proquest.com/openview/84733a5467b99a84e1b41b3d82ccceff/1?pq-origsite=gscholar&cbl=44156>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567. <https://doi.org/10.2307/2094422>

- Single, E., Rehm, J., Robson, L., & Truong, M. V. (2000). The relative risks and etiologic fractions of different causes of death and disease attributable to alcohol, tobacco and illicit drug use in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, *162*(12), 1669-1675.
- Sloan, M. M. (2008). Emotion management and workplace status : Consequences for well-being. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, *2*(3), 236. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2008.019425>
- Smigel, E. O. (1963). *Work and leisure : A contemporary social problem*. College and University Pres.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-Leisure Relations : Leisure Orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research*, *34*(2), 178-203. <https://doi.org/10.1080/00222216.2002.11949968>
- Sobhani, Z., Hosseini, S. V., Honarparvaran, N., Khazraei, H., Amini, M., & Hedayati, A. (2022). *The Effectiveness of Group Schema Therapy to Enhance the Cognitive Emotion Regulation Strategies in Women Undergoing Bariatric Surgery During COVID-19* [Preprint]. In Review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1125064/v1>
- Solomon, R. L. (1980). The opponent-process theory of acquired motivation : The costs of pleasure and the benefits of pain. *American Psychologist*, *35*(8), 691-712. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.8.691>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire : Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research : A clear and user-friendly

- guideline: Validation of instruments or scales. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268-274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Southam-Gerow, M. A., & Kendall, P. C. (2002). Emotion regulation and understanding : Implications for child psychopathology and therapy. *Clinical Psychology Review*, 22(2), 189-222. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(01\)00087-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(01)00087-3)
- Spiegel, D., & Giese-Davis, J. (2003). Depression and cancer : Mechanisms and disease progression. *Biological Psychiatry*, 54(3), 269-282. [https://doi.org/10.1016/S0006-3223\(03\)00566-3](https://doi.org/10.1016/S0006-3223(03)00566-3)
- Spokane, A. R., & Holland, J. L. (1995). The Self-Directed Search : A Family of Self-Guided Career Interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4), 373-390. <https://doi.org/10.1177/106907279500300409>
- Spreitzer, E., & Snyder, E. E. (1987). Educational-Occupational Fit and Leisure Orientation as Related to Life Satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 19(2), 149-158. <https://doi.org/10.1080/00222216.1987.11969684>
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation : A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Staines, G. L., & O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103(8), 35-39.
- Staub, F., Bruggimann, L., Magistretti, P., & Bogousslavsky, J. (2002). Anatomie des émotions. *Schweizer Archiv Für Neurologie Und Psychiatrie*, 153(08), 344-353. <https://doi.org/10.4414/sanp.2002.01315>
- Stebbins, R. A. (1982). Serious Leisure : A Conceptual Statement. *The Pacific Sociological Review*, 25(2), 251-272. <https://doi.org/10.2307/1388726>

- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. McGill-Queen's University Press.
- Stebbins, R. A. (1997). Casual leisure : A conceptual statement. *Leisure Studies*, 16(1), 17-25.
<https://doi.org/10.1080/026143697375485>
- Stebbins, R. A. (2011). The Semiotic Self and Serious Leisure. *The American Sociologist*, 42(2-3), 238-248. <https://doi.org/10.1007/s12108-011-9126-1>
- Steinberg, R. J., & Figart, D. M. (1999). Emotional Demands at Work : A Job Content Analysis. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 177-191.
<https://doi.org/10.1177/000271629956100112>
- Struthers, C. W., Perry, R. P., & Menec, V. H. (2000). An Examination of the Relationship Among Academic Stress, Coping, Motivation, and Performance in College. *Research in Higher Education*, 41(5), 581-592. <https://doi.org/10.1023/A:1007094931292>
- Suhartanto, D., Dean, D., Sumarjan, N., Kartika, O. S., & Setiawati, L. (2019). Leisure Involvement, Job Satisfaction, and Service Performance among Frontline Restaurant Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(4), 387-404.
<https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1543631>
- Sullivan, M. A. (2006). *The effectiveness of executive coaching in the development of emotional intelligence competencies* [Spalding University].
<https://www.proquest.com/openview/ee85158241368877d8b37f2d9f05d631/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Suls, J., & Fletcher, B. (1985). The relative efficacy of avoidant and nonavoidant coping strategies : A meta-analysis. *Health Psychology*, 4(3), 249-288.
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.249>

- Suls, J., & Wan, C. K. (1993). The relationship between trait hostility and cardiovascular reactivity : A quantitative review and analysis. *Psychophysiology*, *30*(6), 615-626. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1993.tb02087.x>
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology*, *86*(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653>
- Sutton, R. I. (1991). Maintaining Norms about Expressed Emotions : The Case of Bill Collectors. *Administrative Science Quarterly*, *36*(2), 245. <https://doi.org/10.2307/2393355>
- Szalai, A., & Converse, P. E. (1972). *The Use of time : Daily activities of urban and suburban populations in twelve countries*. Mouton.
- Tamminen, K. A., & Gaudreau, P. (2014). Coping, Social Support, and Emotion Regulation in Teams. In M. R. Beauchamp & M. A. Eys (Éds.), *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology* (2^e éd., p. 222-239). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203794937-13>
- Tang, Y.-Y. (2018). 144. Brief Mindfulness Intervention Improves Emotion Regulation in Healthy and Patient Populations. *Biological Psychiatry*, *83*(9), S58-S59. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2018.02.162>
- Tarlow, S. (2012). The archaeology of emotion and affect. *Annual Review of Anthropology*, *41*, 169-185. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-092611-145944>
- Teodora, A. (2010). *Emotional Intelligence development by creative group training* [Université Babeş-Bolyai]. <https://pdfs.semanticscholar.org/4623/e2d20f027cb9a8a7647f7f43cc8cbae5c1c0.pdf>

- Thomas, J. (2014). *Human animal interaction as an intervention with at-risk youth : Assessing the change in cognitions, emotional intelligence and empathy* [The Chicago School of Professional Psychology].
<https://www.proquest.com/openview/bd44f12ecea068f4ac55c051c305a4a6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Thomas, J. S., & Allen, J. A. (2015). Relative Status and Emotion Regulation in Workplace Meetings : A Conceptual Model. In J. A. Allen, N. Lehmann-Willenbrock, & S. G. Rogelberg (Éds.), *The Cambridge Handbook of Meeting Science* (p. 440-455). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107589735.019>
- Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation : A Theme in Search of Definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 25.
<https://doi.org/10.2307/1166137>
- Thompson, R. A. (2014). Socialization of emotion and emotion regulation in the family. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 173-186). Guilford Press.
- Thompson, R. A., & Calkins, S. D. (1996). The double-edged sword : Emotional regulation for children at risk. *Development and Psychopathology*, 8(1), 163-182.
<https://doi.org/10.1017/S0954579400007021>
- Thurin, J.-M., & Baumann, N. (2003). *Stress, pathologies et immunité*. Médecine-sciences Flammarion.
- Tinsley, H. E. A., & Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation : A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 123-132. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.42.2.123>

- Tinsley, H. E. A., Hinson, J. A., Tinsley, D. J., & Holt, M. S. (1993). Attributes of leisure and work experiences. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 447-455.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.447>
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1986). A theory of the attributes, benefits, and causes of leisure experience. *Leisure Sciences, 8*(1), 1-45.
<https://doi.org/10.1080/01490408609513056>
- Tomkins, S. S. (1980). Affect as amplification : Some modifications in theory. In R. Plutchik & H. Kellerman (Éds.), *Emotion : Theory, Research, and Experience* (Vol. 1, p. 141-164). Academic Press.
- Tompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors : Testing a Mediated Model. *Journal of Management, 23*(4), 583-601. <https://doi.org/10.1177/014920639702300405>
- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles : Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(1), 55-73.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.55>
- Tran, V. (2012). La régulation des émotions au travail. In M. Desseilles, M. Mikolajczack, J. J. Gross, & C. André (Éds.), *Traité de régulation des émotions* (1^{re} éd., p. 417-428). De Boeck.
- Trask, P. C., & Sigmon, S. T. (1999). Ruminating and distracting : The effects of sequential tasks on depressed mood. *Cognitive Therapy and Research, 23*(3), 231-246.
<https://doi.org/10.1023/A:1018787430249>
- Trenberth, L., & Dewe, P. (2002). The importance of leisure as a means of coping with work related stress : An exploratory study. *Counselling Psychology Quarterly, 15*(1), 59-72.
<https://doi.org/10.1080/09515070110103999>

- Troy, A. S., Ford, B. Q., McRae, K., Zanolia, P., & Mauss, I. B. (2017). Change the things you can : Emotion regulation is more beneficial for people from lower than from higher socioeconomic status. *Emotion, 17*(1), 141-154. <https://doi.org/10.1037/emo0000210>
- Tsaur, S.-H., Liang, Y.-W., & Hsu, H.-J. (2012). A Multidimensional Measurement of Work-Leisure Conflict. *Leisure Sciences, 34*(5), 395-416. <https://doi.org/10.1080/01490400.2012.714701>
- Tsaur, S.-H., & Yen, C.-H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences : Do generational differences matter? *Tourism Management, 69*, 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.011>
- Tucker, A. M., Feuerstein, R., Mende-Siedlecki, P., Ochsner, K. N., & Stern, Y. (2012). Double dissociation : Circadian off-peak times increase emotional reactivity; aging impairs emotion regulation via reappraisal. *Emotion, 12*(5), 869-874. <https://doi.org/10.1037/a0028207>
- Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., & Kiecolt-Glaser, J. K. (1996). The relationship between social support and physiological processes : A review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health. *Psychological Bulletin, 119*(3), 488-531. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.3.488>
- Uhlig, S., Dimitriadis, T., Hakvoort, L., & Scherder, E. (2017). Rap and singing are used by music therapists to enhance emotional self-regulation of youth : Results of a survey of music therapists in the Netherlands. *The Arts in Psychotherapy, 53*, 44-54. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.12.001>
- Valencia, J., & Simanbela, F. C. (2022). Effectiveness of emotion regulation training on stress, anxiety, and depression for doctors in emergency departement during pandemic Covid-19. *Proyeksi, 17*(1), 78-88. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.17.1.78-88>

- Van de Ven, B., van den Tooren, M., & Vlerick, P. (2013). Emotional job resources and emotional support seeking as moderators of the relation between emotional job demands and emotional exhaustion : A two-wave panel study. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(1), 1-8. <https://doi.org/10.1037/a0030656>
- Van Maanen, J., & Kunda, G. (1989). « Real feelings » : Emotional expression and organizational culture. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Éds.), *Research in organizational behaviour : An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 11, p. 43-103). JAI Press.
- Vancea, F. (2013). Unifying Personal Development Through Dance, Movement and the Increase of the Emotional Intelligence Level. *Journal of Experiential Psychotherapy, 16*(3). <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=0f06c56e-a873-402b-92d4-22b5bb45dbdb%40redis&bdata=Jmxhbmc9Znlmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=90420341&db=aph>
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other : Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 279-300. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- Veal, A. J. (2016). Leisure, income inequality and the Veblen effect : Cross-national analysis of leisure time and sport and cultural activity. *Leisure Studies, 35*(2), 215-240. <https://doi.org/10.1080/02614367.2015.1036104>
- Veldhoven, M. van, Jonge, J. de, Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress : A three-

- level analytic approach. *Work & Stress*, 16(3), 207-228.
<https://doi.org/10.1080/02678370210166399>
- Vijayabanu, U., & Menon, R. (2016). Impact of music intervention on emotional intelligence. *International Journal of Humanities, Arts, Medicine and Sciences*, 4(1), 19-24.
- Vilenskaya, G. (2020). Emotional regulation : Factors of development and forms of manifestation in behavior. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 41(5), 63-76.
<https://doi.org/10.31857/S020595920011083-7>
- Vincent, J.-D. (1999). *Biologie des passions*. Odile Jacob.
- Vincent-Buffault, A. (1986). *Histoire des larmes : XVIIIe-XIXe siècles*. Rivages.
- Von Bertalanffy, L. (1973). *La théorie générale des systèmes*. Bordas.
- Von Lob, G., Camic, P., & Clift, S. (2010). The Use of Singing in a Group as a Response to Adverse Life Events. *International Journal of Mental Health Promotion*, 12(3), 45-53.
<https://doi.org/10.1080/14623730.2010.9721818>
- Voydanoff, P. (1988). Work and family : A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 1-22.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating Community into Work and Family Research : A Review of Basic Relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609-1637.
<https://doi.org/10.1177/00187267015412003>
- Voydanoff, P. (2004a). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>
- Voydanoff, P. (2004b). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>

- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance : A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community : Exploring interconnections*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wang, X., Pan, D., & Li, X. (2019). The Neural Mechanism of Working Memory Training Improving Emotion Regulation. In P. Liang, V. Goel, & C. Shan (Éds.), *Brain Informatics* (Vol. 11976, p. 72-81). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37078-7_8
- Watkins, E., & Brown, R. G. (2002). Rumination and executive function in depression : An experimental study. *Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry*, 72(3), 400-402. <https://doi.org/10.1136/jnnp.72.3.400>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation : A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience : Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>

- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling : A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775-808. <https://doi.org/10.1037/a0027600>
- Weer, C. H., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance : Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 306-316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.003>
- Wegner, D. M., & Barhg, J. A. (1998). Control and automaticity in social life. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Éds.), *The handbook of social psychology* (4^e éd., p. 446-496). McGraw-Hill.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory : A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Éds.), *Research in organizational behavior : An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, p. 1-74). JAI Press.
- Westen, D. (1994). Toward an Integrative Model of Affect Regulation : Applications to Social-Psychological Research. *Journal of Personality*, 62(4), 641-667. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00312.x>
- Westen, D., & Blagov, P. S. (2014). A clinical–empirical model of emotion regulation : From defense and motivated reasoning to emotional constraint satisfaction. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (2. ed, p. 373-392). Guilford Press.
- Whitmoyer, P. R. (2020). *Age Differences in Emotion Regulation Strategy Use in Daily Life : Implications for Emotional Well-Being* [The Ohio State University]. https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=osu1591435022232796&disposition=inline

- Wiese, J. G., Shlipak, M. G., & Browner, W. S. (2000). The Alcohol Hangover. *Annals of Internal Medicine*, 132(11), 897. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-132-11-200006060-00008>
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543-560.
- Wimmer, L., Stockhausen, L., & Bellingrath, S. (2019). Improving emotion regulation and mood in teacher trainees : Effectiveness of two mindfulness trainings. *Brain and Behavior*, 9(9). <https://doi.org/10.1002/brb3.1390>
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude : An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Wong, J.-Y., & Lin, J.-H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726-735. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.05.003>
- Wong, M. Y. (2021). Beyond emotion regulation : Revisiting the role of emotion education in whole person development. In *Whole Person Education in East Asian Universities*. Routledge.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands : The Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Xiu, L., Wu, J., Chang, L., & Zhou, R. (2018). Working Memory Training Improves Emotion Regulation Ability. *Scientific Reports*, 8(1), 15012. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-31495-2>

- Yao, L., Chen, X.-P., & Wei, H. (2022). How do authoritarian and benevolent leadership affect employee work–family conflict? An emotional regulation perspective. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09824-x>
- Yugo, J. E. (2009). *Role of Calling in Emotional Labor* [Bowling Green State University]. https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=bgsu1245355061&disposition=inline
- Zaalberg, R., Manstead, A., & Fischer, A. (2004). Relations between emotions, display rules, social motives, and facial behaviour. *Cognition and Emotion*, *18*(2), 183-207. <https://doi.org/10.1080/02699930341000040>
- Zaki, J., & Williams, W. C. (2013). Interpersonal emotion regulation. *Emotion*, *13*(5), 803-810. <https://doi.org/10.1037/a0033839>
- Zammuner, V. L., & Galli, C. (2005). Wellbeing : Causes and consequences of emotion regulation in work settings. *International Review of Psychiatry*, *17*(5), 355-364. <https://doi.org/10.1080/09540260500238348>
- Zhang, Q., Wang, Z., Wang, X., Liu, L., Zhang, J., & Zhou, R. (2019). The Effects of Different Stages of Mindfulness Meditation Training on Emotion Regulation. *Frontiers in Human Neuroscience*, *13*, 208. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00208>
- Zhang, Y., Fu, R., Sun, L., Gong, Y., & Tang, D. (2019). How Does Exercise Improve Implicit Emotion Regulation Ability : Preliminary Evidence of Mind-Body Exercise Intervention Combined With Aerobic Jogging and Mindfulness-Based Yoga. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1888. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01888>
- Zhao, L., & Rashid, H. (2010). The Mediating Role of Work-Leisure Conflict on Job Stress and Retention of It Professionals. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, *13*(2), 25-41.

- Zhou, Y. (2021). The Relationship between Recovery Experience and Life Satisfaction : The Mediating Role of Work-Family Enrichment. *Psychology*, 12(04), 554-566. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.124034>
- Zijlstra, F., & Cropley, M. (2006). Recovery after work. In F. John, R. J. Burke, & M. Westman (Éds.), *Work-life balance : A psychological perspective* (p. 219-234). Psychology Press.
- Zimmermann, P., & Iwanski, A. (2014). Emotion regulation from early adolescence to emerging adulthood and middle adulthood : Age differences, gender differences, and emotion-specific developmental variations. *International Journal of Behavioral Development*, 38(2), 182-194. <https://doi.org/10.1177/0165025413515405>

ANNEXE A. QUESTIONNAIRE

Enquête sur les liens entre la pratique des loisirs et les compétences au travail.

Cher.e participant.e,

Cette enquête s'inscrit dans un travail de thèse en psychologie du travail au sein du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale et du Lab RH. Elle s'adresse aux personnes travaillant actuellement et ne nécessite pas de connaissances particulières. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse : ce qui compte, c'est votre ressenti spontané.

Ce questionnaire contient quatre parties et dure entre 10 et 15 minutes. Pour qu'il puisse être pris en compte, il faudra répondre à toutes les questions. Je vous remercie pour le temps et l'attention que vous y consacrerez.

Votre participation est volontaire et vous êtes libre de vous retirer à tout moment. Vos données sont totalement anonymes, traitées de façon confidentielle, et serviront à des fins scientifiques uniquement.

Pour participer à l'étude, veuillez cliquer sur le bouton « Je participe » ci-dessous ce qui implique que :

- Vous avez lu et compris les informations ci-dessus ;
- Vous avez 18 ans ou plus ;
- Vous donnez votre consentement libre et éclairé pour participer à cette recherche.

Si vous souhaitez me contacter pour en savoir plus sur cette recherche ou sur le traitement de vos données personnelles, vous pouvez me joindre à l'adresse mail suivante : cjarleton@parisnante.fr.

Cécile Jarleton

- Je participe à cette étude
- Je ne participe pas à cette étude

Première partie : vos loisirs

Quels sont vos loisirs ?

Veuillez renseigner au moins un loisir.

Premier loisir : _____

Deuxième loisir : _____

Troisième loisir : _____

Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez cocher la case qui correspond le plus à votre cas.

(1 = Pas du tout d'accord, 2 = Plutôt en désaccord, 3 = Ni d'accord, ni en désaccord, 4 = Plutôt d'accord, 5 = Tout à fait d'accord)

- Mes loisirs me permettent de comprendre des points de vue différents, ce qui contribue à améliorer mes aptitudes en communication au travail.
- Mes loisirs me permettent d'acquérir des connaissances dans de nouveaux domaines, ce qui contribue à ma créativité au travail.
- Mes loisirs me permettent de développer mes connaissances et mes compétences ce qui contribue au développement de mes connaissances et de mes compétences professionnelles.
- Mes loisirs me mettent de bonne humeur et cela aussi au travail.
- Mes loisirs me rendent heureux.se et cela me rend aussi heureux.se au travail.
- Mes loisirs me rendent joyeux.se, ce qui contribue à me donner de l'énergie au travail.
- Mes loisirs me détendent ce qui m'aide à gérer mon stress au travail.
- Mes loisirs me permettent de gagner en crédibilité ce qui améliore mon image au travail.
- J'accomplis des choses dans mes loisirs ce qui me permet d'être perçu.e comme un.e professionnel.le de valeur auprès de mes client.e.s/collègues/ma hiérarchie.
- Mes loisirs me donnent des opportunités d'enrichir mon réseau de relations ce qui m'aide à obtenir du soutien au travail.
- Mes loisirs me donnent accès à des informations ce qui représente un avantage pour saisir des opportunités professionnelles.

Deuxième partie : le loisir que vous prenez le plus au sérieux

Parmi ces loisirs, lequel prenez-vous le plus au sérieux ?

- Premier loisir cité ci-dessus
- Deuxième loisir cité ci-dessus
- Troisième loisir cité ci-dessus

Ce loisir est-il une activité physique ou sportive ?

- Oui
- Non

Depuis les premières restrictions liées à la crise sanitaire, vous pratiquez ce loisir...

- Davantage et dans les mêmes conditions
- Davantage et dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)
- Autant et dans les mêmes conditions
- Autant mais dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)
- Moins et dans les mêmes conditions
- Moins et dans des conditions différentes (seul.e, à distance, etc.)

- J'ai arrêté de pratiquer ce loisir

Lorsque les conditions sanitaires le permettent, ce loisir suppose-t-il des interactions sociales ?

- Oui, en présentiel
 Oui, à distance
 Non

Aujourd'hui, ces interactions ont-elles toujours lieu ?

- Oui, en présentiel
 Oui mais dans des conditions différentes (via des écrans ou en respectant des distances physiques par exemple)
 Non, plus du tout

Lorsque les conditions sanitaires le permettent, combien d'heures par semaine consacrez-vous à ce loisir ?

Lorsque les conditions sanitaires le permettent, combien de fois par semaine vous consacrez-vous à ce loisir ?

Depuis combien de temps pratiquez-vous ce loisir ?

- Moins d'un an
 Plus d'un an

Depuis combien d'années pratiquez-vous ce loisir ?

Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez cocher la case qui correspond le plus à votre cas.

(1 = Pas du tout d'accord, 2 = Plutôt en désaccord, 3 = Ni d'accord, ni en désaccord, 4 = Plutôt d'accord, 5 = Tout à fait d'accord)

- Ce loisir est très important pour moi.
- Dans le cadre de ce loisir, je fais face à des situations émotionnellement chargées.
- Ce loisir me permet de relâcher la pression quand je sens le stress monter en moi.
- Pratiquer ce loisir est l'une des activités qui m'apporte le plus de satisfaction.
- Dans la pratique de ce loisir, je fais face à des choses qui me touchent personnellement.
- Je prends beaucoup de plaisir à pratiquer ce loisir.
- Une grande partie de ma vie est organisée autour de ce loisir.
- Ce loisir a un rôle central dans ma vie.
- J'ai plaisir à parler de ce loisir avec mes ami.e.s.
- J'organise mon emploi du temps en fonction de ce loisir.

- La pratique de ce loisir nécessite de mobiliser ses émotions.
- Ma pratique de ce loisir dit beaucoup de la personne que je suis.
- Ce loisir dit beaucoup de la personne qui le pratique.
- Quand je pratique ce loisir, je peux vraiment être moi-même.

Troisième partie : votre travail

Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez cocher la case qui correspond le plus à votre cas.

(1 = Pas du tout d'accord, 2 = Plutôt en désaccord, 3 = Ni d'accord, ni en désaccord, 4 = Plutôt d'accord, 5 = Tout à fait d'accord)

- Lorsque je travaille, je n'ai aucun doute sur ce que je ressens.
- Lorsque je travaille, je prête attention à ce que je ressens.
- Lorsque je travaille, je me laisse submerger par mes émotions.
- Lorsque je travaille, je n'ai aucune idée de ce que je ressens.
- Lorsque je travaille, je trouve difficile de comprendre mes émotions.
- Lorsque je travaille, je suis à l'écoute de mes émotions.
- Lorsque je travaille, je sais exactement ce que je ressens.
- Lorsque je travaille, j'attache de l'importance à mes émotions.
- Lorsque je travaille, je ne sais pas trop ce que je ressens.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je tiens compte de mes émotions.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je m'en veux de me sentir comme ça.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je suis mal à l'aise de me sentir comme ça.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de faire mon travail.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je perds le contrôle.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que cet état va durer longtemps.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je vais faire une dépression.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que mes émotions sont valables et importantes.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer sur autre chose.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai l'impression d'avoir perdu le contrôle sur moi-même.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'arrive tout de même à faire ce que j'ai à faire.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai honte de me sentir comme ça.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je sais que je trouverai un moyen d'aller mieux.

- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me perçois comme une personne faible.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je sens que je peux tout de même maîtriser mes comportements.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me sens coupable de me sentir comme ça.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je tiens compte de mes émotions.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux rien faire pour améliorer mon état.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela m'agace de me sentir comme ça.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai alors une très mauvaise opinion de moi.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux pas faire autrement que de m'apitoyer.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je ne maîtrise plus mes comportements.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile à penser à autre chose.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je prends le temps de comprendre ce que je ressens vraiment.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela me prend beaucoup de temps avant de me sentir mieux.
- Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me sens envahi.e par mes émotions.

Quatrième et dernière partie : quelques informations sur vous

Quel est actuellement votre genre ?

- féminin
- masculin
- autre

Quel est actuellement votre âge ?

Effectuez-vous ou avez-vous déjà effectué un travail psychothérapeutique sur vous-même et en étant accompagné.e d'un.e professionnel.le ?

- Oui, mais plus maintenant
- Oui, encore aujourd'hui
- Jamais

Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?

- Agriculteur.trice exploitant.e
- Artisan.ne

- Commerçant.e
- Chef.fe d'entreprise
- Profession libérale
- Cadre ou profession intellectuelle supérieure
- Profession intermédiaire (instituteur.trice, fonctionnaire, employé.e admitristradif.ve, clergé)
- Militaire
- Employé.e
- Ouvrier.e
- Retraité.e
- Demandeur.euse d'emploi
- Personne au foyer
- Etudiant.e, lycéen.ne
- Autre

D'autres études seront menées dans le cadre de ce travail de thèse, si vous acceptez d'être contacté.e à nouveau à ce sujet, indiquez ici votre adresse mail.

Cher.e participant.e,

Merci pour l'intérêt que vous avez porté sur cette enquête. A défaut d'y participer, vous pouvez contribuer en partageant ce questionnaire auprès de vos proches et collègues grâce au lien suivant : https://parisouestpsy.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_5gOQTd9cfa6nWNo.

Cécile Jarleton
Doctorante en psychologie du travail
cjarleton@parisnanterre.fr

ANNEXE B. INDICES DE NORMALITE DES ECHELLES DE MESURE

Echelle d'implication dans les loisirs

Tableau 17

Indices de normalité de l'échelle d'implication dans les loisirs

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
<i>L'attractivité du loisir</i>						
Je prends beaucoup de plaisir à pratiquer ce loisir.	-1.53	.10	3.66	.19	.63	< .001
Ce loisir est très important pour moi.	-1.15	.10	1.98	.19	.74	< .001
Ce loisir me permet de relâcher la pression quand je sens le stress monter en moi.	-1.41	.10	2.06	.19	.76	< .001
Pratiquer ce loisir est l'une des activités qui m'apporte le plus de satisfaction.	-.94	.10	1.05	.19	.82	< .001
<i>L'expression de soi</i>						
Quand je pratique ce loisir, je peux vraiment être moi-même.	-.96	.10	.82	.19	.81	< .001
Ma pratique de ce loisir dit beaucoup de la personne que je suis.	-.74	.10	.16	.19	.87	< .001
Ce loisir dit beaucoup de la personne qui le pratique.	-.62	.10	-.10	.19	.88	< .001
<i>La centralité du loisir</i>						
Ce loisir a un rôle central dans ma vie.	-.66	.10	-.29	.19	.88	< .001
J'organise mon emploi du temps en fonction de ce loisir.	-.27	.10	-1.05	.19	.89	< .001
Une grande partie de ma vie est organisée autour de ce loisir.	-.01	.10	-.92	.19	.91	< .001

Echelle d'exigence émotionnelle du loisir

Tableau 18*Indices de normalité de l'échelle exigence émotionnelle du loisir*

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
Dans le cadre de ce loisir, je fais face à des situations émotionnellement chargées.	-.29	.10	-1.08	.19	.90	< .001
Dans la pratique de ce loisir, je fais face à des choses qui me touchent personnellement.	-.56	.10	-.62	.19	.88	< .001
La pratique de ce loisir nécessite de mobiliser ses émotions.	-.48	.10	-.82	.19	.88	< .001

Echelle de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel**Tableau 19***Indices de normalité de l'échelle de facilitation du domaine des loisirs vers le domaine professionnel*

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
<i>Apport affectif</i>						
Mes loisirs me détendent ce qui m'aide à gérer mon stress au travail.	-1.58	.10	3.11	.19	.73	< .001
Mes loisirs me rendent joyeux.se, ce qui contribue à me donner de l'énergie au travail.	-1.24	.10	1.60	.19	.78	< .001
Mes loisirs me mettent de bonne humeur et cela aussi au travail.	-1.05	.10	1.48	.19	.80	< .001
Mes loisirs me rendent heureux.se et cela me rend aussi heureux.se au travail.	-.99	.10	.87	.19	.83	< .001
<i>Apport développemental</i>						
Mes loisirs me permettent de comprendre des points de vue différents, ce qui contribue à améliorer mes aptitudes en communication au travail.	-.93	.10	.48	.19	.85	< .001

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
Mes loisirs me permettent d'acquérir des connaissances dans de nouveaux domaines, ce qui contribue à ma créativité au travail.	-.76	.10	-.09	.19	.87	< .001
Mes loisirs me permettent de développer mes connaissances et mes compétences ce qui contribue au développement de mes connaissances et de mes compétences professionnelles.	-.58	.10	-.46	.19	.88	< .001
Apport en capital						
Mes loisirs me permettent de gagner en crédibilité ce qui améliore mon image au travail.	-.18	.10	-.90	.19	.90	< .001
Mes loisirs me donnent des opportunités d'enrichir mon réseau de relations ce qui m'aide à obtenir du soutien au travail.	.06	.10	-.99	.19	.91	< .001
J'ai accompli des choses dans mes loisirs ce qui me permet d'être perçu.e comme un.e professionnel.le de valeur auprès de mes client.e.s/collègues/ma hiérarchie.	-.03	.10	-.97	.19	.90	< .001
Mes loisirs me donnent accès à des informations ce qui représente un avantage pour saisir des opportunités professionnelles.	.10	.10	-1.05	.19	.90	< .001

Echelle de difficulté de régulation émotionnelle au travail

Tableau 20*Indices de normalité de l'échelle de difficulté de régulation émotionnelle au travail*

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
<i>Les difficultés à s'engager dans des comportements orientés vers un but en présence d'émotions négatives</i>						
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de faire mon travail.	-.68	.10	-.23	.19	.86	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer sur autre chose.	-.54	.10	-.46	.19	.86	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de me concentrer.	-.63	.10	-.46	.19	.85	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je trouve difficile de penser à autre chose.	-.57	.10	-.62	.19	.86	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'arrive tout de même à faire ce que j'ai à faire.	.88	.10	.69	.19	.80	< .001
<i>Le manque d'acceptation émotionnelle</i>						
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela m'agace de me sentir comme ça.	-.28	.10	-1.08	.19	.88	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je suis mal à l'aise de me sentir comme ça.	.09	.10	-1.13	.19	.89	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je m'en veux de me sentir comme ça.	.02	.10	-1.11	.19	.90	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me sens coupable de me sentir comme ça.	.50	.10	-.89	.19	.87	< .001

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je me perçois comme une personne faible.	.52	.10	-.92	.19	.86	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, j'ai honte de me sentir comme ça.	.52	.10	-.80	.19	.87	< .001
<i>Le manque de conscience émotionnelle</i>						
Lorsque je travaille, j'attache de l'importance à mes émotions.	.63	.10	-.34	.19	.86	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je prends le temps de comprendre ce que je ressens vraiment.	.58	.10	-.29	.19	.87	< .001
Lorsque je travaille, je suis à l'écoute de mes émotions.	.75	.10	-.002	.19	.84	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je tiens compte de mes émotions.	.86	.10	.33	.19	.83	< .001
Lorsque je travaille, je prête attention à ce que je ressens.	.98	.10	.51	.19	.80	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que mes émotions sont valables et importantes.	.86	.10	.60	.19	.84	< .001
<i>Le manque de clarté émotionnelle</i>						
Lorsque je travaille, je n'ai aucun doute sur ce que je ressens.	.22	.10	-.93	.19	.89	< .001
Lorsque je travaille, je sais exactement ce que je ressens.	.66	.10	-.04	.19	.86	< .001
Lorsque je travaille, je trouve difficile de comprendre mes émotions.	.72	.10	-.20	.19	.86	< .001
Lorsque je travaille, je ne sais pas trop ce que je ressens.	.59	.10	-.38	.19	.86	< .001

Indices de normalité	Skewness	Ecart-type	Kurtosis	Ecart-type	Shapiro-Wilk	p
Lorsque je travaille, je n'ai aucune idée de ce que je ressens.	.93	.10	.66	.19	.83	< .001
<i>L'accès limité à des stratégies de régulation des émotions</i>						
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, cela me prend beaucoup de temps avant de me sentir mieux.	.27	.10	-.60	.19	.89	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que cet état va durer longtemps.	.62	.10	-.40	.19	.87	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je sais que je trouverai un moyen d'aller mieux.	.85	.10	1.16	.19	.80	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux rien faire pour améliorer mon état.	.91	.10	.90	.19	.83	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je ne peux pas faire autrement que de m'apitoyer.	1.14	.10	1.04	.19	.79	< .001
Lorsqu'une situation me bouleverse au travail, je pense que je vais faire une dépression.	1.35	.10	1.18	.19	.74	< .001