

Simon Grégoire est psychologue organisationnel diplômé depuis plus d'une dizaine d'années. Il a acquis une expérience pratique dans le secteur de la consultation au début de sa carrière pour ensuite s'orienter vers une carrière académique. Il excelle dans cette dernière devenant récipiendaire du Prix d'excellence en enseignement 2011-2012 de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). M. Grégoire est directeur du Groupe de Recherche et d'Intervention sur la Présence Attentive (GRIPA)(www.gripa.uqam.ca) et a porté de nombreux projets de recherche l'amenant à développer une expertise en regard de la santé psychologique au travail et de la présence attentive.

Dans le cadre du souper-conférence du 27 novembre dernier, « La présence attentive en milieu de travail : état des connaissances », M. Grégoire appuie ses dires en alliant la recherche à des fins pratiques. Il traite également du moyen privilégié pour cultiver la présence attentive, ainsi que son efficacité probante en l'illustrant de divers projets ayant été menés par le GRIPA.

Qu'est-ce que la présence attentive ?

La présence attentive correspond à la capacité d'être attentif à notre expérience interne, ainsi qu'à l'expérience externe déployée dans l'instant présent, et cela, sans porter de jugement sur celle-ci (Kabat-Zinn, 2003). Selon M. Grégoire, le contexte organisationnel actuel va à l'encontre de ce principe en valorisant le *multi-tasking*, qui fractionne notre attention entre les diverses tâches. Le concept d'automatisme, dont nous faisons preuve dans la production de nombreux comportements tels que le déplacement vers son emploi, brime également la pratique de la présence attentive.

Les constats des études portant sur les outils de mesure

En date des années 2000, l'intérêt pour la présence attentive s'est accru. Les premières études visaient l'opérationnalisation et le développement d'outils pour évaluer la présence attentive. De ce fait, plusieurs instruments de mesure ont été construits dans un court laps de temps comportant chacun un nombre de facteurs distincts, témoignant selon M. Grégoire de la discordance quant à la définition du concept. Le *Mindfulness Attention Awareness Scale* (MAAS) (Brown and Ryan 2003; Höfling et al. 2011) et le *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (KIMS)(Baer, 2004) sont parmi les instruments les plus souvent étudiés et présentent tout deux une validation française. Les principaux constats tirés de ces études portant sur la mesure de la présence attentive sont les suivants:

- Les individus se distinguent entre-eux quant à leur niveau de présence attentive;
- La présence attentive chez une même personne varie en fonction de divers facteurs (ex. son niveau de fatigue);
- Le niveau de présence attentive est plutôt faible, soit une présence attentive en emploi 50% du temps;
- L'indice de bien-être s'avère plus faible lorsque les individus ne sont pas attentifs, même si le manque d'attention se produit durant une activité monotone;
- La présence attentive est corrélée positivement au bien-être psychologique, aux affects positifs, à la satisfaction de vie, à la vitalité, au sentiment d'autonomie et de compétence;

- La présence attentive est négativement liée au stress, à la dépression, à l'anxiété, aux idées ruminatives et aux affects négatifs.

Comment développer sa présence attentive ?

La méditation de type Vipassana représente une technique privilégiée pour le développement de la présence attentive. Elle consiste à tourner son attention vers sa respiration, puis éventuellement vers d'autres objets (nos sensations physiques, nos pensées, nos émotions). Malheureusement, il existe certains mythes réduisant l'utilisation de cette technique, tels que :

- La méditation est une technique de relaxation;
- La méditation est une pratique religieuse;
- La méditation consiste à chasser nos pensées, faire le vide;
- La méditation n'a pas sa place en milieu de travail.

Les effets bénéfiques de la méditation

L'utilisation de la méditation présente pourtant de nombreux avantages. En effet, des études comparatives révèlent que les méditants présentent moins de problèmes de santé psychologique, de ruminations et de difficulté à réguler leurs émotions que les non-méditants. Les méditants présenteraient également davantage de présence attentive, de compassion pour autrui et de bien-être. De plus, une étude effectuée dans le domaine des neurosciences a démontré que les pratiquants de la méditation auraient une activité cérébrale différente des non-pratiquants, s'expliquant par la neuroplasticité de notre cerveau qui permet à notre expérience d'influencer nos connexions synaptiques. Les effets positifs de la méditation se retrouvaient tout autant auprès des populations non-cliniques que des populations cliniques. Comment cela s'explique-t-il ? Des hypothèses stipulent que les bienfaits s'exerceraient à travers trois mécanismes de régulation :

- Régulation émotionnelle : La première hypothèse stipule que par sa capacité à améliorer la régulation des émotions, la méditation pourrait aider à être moins impulsif, réactif et accepter certaines émotions négatives;
- Régulation cognitive : Elle aiderait à réduire les distorsions cognitives pour les personnes souffrant de trouble de l'humeur (ex. la dépression). Elle permettrait aussi la défusion cognitive, qui consiste à prendre une distance face à ses pensées, idées, etc.;
- Régulation conative : Elle aiderait les individus à se lancer dans des projets et des buts motivés de manière plus intrinsèque, ce qui par ricochet influencerait sur leur bien-être.

L'efficacité des programmes actuels

Il existe plusieurs interventions basées sur la présence attentive ayant pour principale mission d'aider les personnes à vivre avec leurs pensées, plutôt que de les modifier. Un total de 7 méta-analyses comportant des évaluations pré/post-intervention avec des groupes contrôle ont relevé les informations

suivantes : les programmes influent positivement sur les populations cliniques, mais un effet supérieur serait observé auprès des populations non-cliniques pour ce qui est de la dépression et de l'anxiété. De plus, les bienfaits perduraient dans le temps. Ces résultats ont inspiré l'implantation d'interventions concrètes dans le contexte organisationnel montrant qu'elles seraient aussi efficaces pour améliorer la santé en emploi. En accord avec ces résultats, divers projets ont été mis en place par M. Grégoire et son équipe du GRIPA :

- Le projet #15 effectué dans un centre d'appel visait principalement la réduction du niveau de stress en emploi par l'écoute de capsules de méditations guidées;
- Le projet Shambhala vise à étudier les bienfaits qualitatifs au plan professionnel de la méditation à l'égard de plusieurs dimensions;
- Le projet Korsa (www.korsa.uqam.ca) cible l'évaluation de la portée d'ateliers favorisant la santé psychologique des étudiants et de leur persévérance académique;
- Le projet Virgule ([www.http://projetvirgule.weebly.com](http://projetvirgule.weebly.com)), quant à lui, offre l'accès à une salle de méditation aux étudiants et employés de l'UQÀM à raison de 3 fois semaines afin de leur donner la possibilité de reprendre de prendre une pause durant leur journée de travail et reprendre leur souffle.

Domaines prometteurs

Selon M. Grégoire, les domaines prometteurs pour l'avenir porteront sur la relation entre la présence attentive et les sujets suivants : la créativité, le coaching et le leadership. Ils traiteront davantage de données physiologiques (ex. qualité du sommeil) et de données collectées au plan de l'impact organisationnel.

Conclusion

En conclusion à sa présentation dynamique, M. Grégoire soutient qu'en marge des efforts mis de l'avant pour réduire les facteurs de risque à l'intérieur de nos organisations, il faut aussi aider les employés à cultiver certaines habiletés (notamment la présence attentive, mais aussi la compassion) dans l'espoir d'agir sur leur mieux-être et leur qualité de vie au travail.

Rédigé par Laura Bergeron Bonnelly
Doctorante en psychologie I/O