

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'EXPÉRIENCE CRÉATIVE DES TRAVAILLEURS
PRATIQUANT LA PRÉSENCE ATTENTIVE

ESSAI DOCTORAL

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR

CARINE IAROV

OCTOBRE 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cet essai doctoral se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

À Sophie Meunier (Ph.D), ma directrice de recherche, qui a suffisamment cru en mes capacités pour me donner une chance dans ce parcours doctoral. Merci pour ton soutien continu, ton aide précieuse quant au choix de l'organisation partenaire, mais également dans l'ensemble de l'élaboration de cette étude – depuis sa conception jusqu'au résultat final. Merci de m'avoir offert autant de liberté quant au choix du sujet de recherche. Ton attitude si positive m'a permis de réaliser un projet de recherche qui me tenait réellement à cœur.

Aux participantes et aux participants de cette étude, merci de votre intérêt, de votre temps et d'avoir partagé vos réflexions si riches au cours des entrevues. J'ai passé des moments mémorables en votre compagnie. Merci également à l'organisation partenaire qui a fait preuve d'ouverture et de curiosité pour ce sujet de recherche. Merci pour votre accueil chaleureux.

À Julie Ménard (Ph.D.) et Simon Grégoire (Ph.D.), membres du jury qui ont validé mon projet de recherche doctoral, merci pour vos commentaires enrichissants et vos encouragements. Merci également à Pierre Plante (Ph.D.) qui a accepté d'évaluer mon essai. Merci enfin à Mélanie Vachon (Ph.D.) qui m'a été d'une aide précieuse dans la réalisation de la méthode de recherche et qui en a enrichi de manière importante mes réflexions.

Merci aussi aux étudiantes, membres du Laboratoire de recherche sur la santé au travail (LRST), qui m'ont offert leurs précieux commentaires.

Enfin, merci à Dominic Poulin, mon conjoint qui a été le tout premier à me soutenir dans ce parcours.

DÉDICACE

Je dédie cet essai doctoral à mes enfants, ma source première d'inspiration et des modèles de créativité.

If you just sit and observe, you will see how restless your mind is. If you try to calm it, it only makes it worse, but over time it does calm, and when it does, there's room to hear more subtle things--that's when your intuition starts to blossom and you start to see things more clearly and be in the present more. Your mind just slows down, and you see a tremendous expanse in the moment. You see so much more than you could see before.

Walter Isaacson
Tiré de Steve Jobs,
Simon & Schuster, 2015, p.49

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
DÉDICACE	iii
LISTE DES FIGURES	vi
LISTE DES TABLEAUX	vii
RÉSUMÉ.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 CONTEXTE THÉORIQUE	2
1.1 La présence attentive	2
1.2 Les pratiques formelles et informelles de la présence attentive.....	2
1.3 La créativité	4
1.4 L'association entre la présence attentive et la créativité	5
1.5 Le lien entre la présence attentive et la créativité au travail	8
1.6 Les mécanismes expliquant la relation entre la présence attentive et la créativité.....	11
1.7 Objectif de l'étude	14
CHAPITRE 2 POSTURE D'ANALYSE ET MÉTHODOLOGIE	15
2.1 Position paradigmatique.....	15
2.2 Procédures méthodologiques.....	16
2.2.1 Procédure et recrutement.....	16
2.2.2 Participants.....	17
2.2.3 Collecte de données	17
2.2.4 Analyse	18
2.2.5 Rigueur.....	20
CHAPITRE 3 RÉSULTATS	25
3.1 Contexte de l'étude	25
3.1.1 Programme de présence attentive au travail	25
3.2 Description des participants	26
3.3 Présentation des thèmes	27
3.3.1 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle	29
3.3.2 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle.....	36
3.3.3 Les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle	40

CHAPITRE 4 DISCUSSION	42
4.1 Retour sur les principaux résultats de l'essai.....	42
4.1.1 Les mécanismes de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle.....	42
4.1.2 Les difficultés et les conditions de succès de la pratique de la PA formelle.....	47
4.1.3 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle et les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle.....	49
4.2 Limites.....	52
4.3 Pistes de recherches futures.....	54
CONCLUSION.....	57
ANNEXE A CERTIFICAT ÉTHIQUE	59
ANNEXE B ANNONCE DE RECRUTEMENT.....	60
ANNEXE C CANEVAS D'ENTREVUE	61
ANNEXE D FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	64
RÉFÉRENCES	68

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 Modèle explicatif de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle	43
Figure 4.2 Modèle explicatif de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle.....	52

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Liste non exhaustive de caractéristiques d'une intervention basée sur la présence attentive (traduction libre, Van Dam <i>et al.</i> , 2018, p. 42).....	4
Tableau 2.1 Huit critères de rigueur (traduction libre, Tracy, 2017, p. 840).....	21
Tableau 3.1 Liste de renseignements concernant la pratique de présence attentive enseignée au sein de l'entreprise partenaire	25
Tableau 3.2 Caractéristiques des participants	26
Tableau 3.3 Représentation thématique de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive formelle et informelle.....	28

RÉSUMÉ

Au cours des dernières années, la recherche scientifique portant sur la créativité en milieu de travail a connu un attrait grandissant. Également, les chercheurs et les organisations portent un intérêt de plus en plus marqué sur la pratique de la présence attentive en tant que moyen de favoriser la créativité des travailleurs. Par ailleurs, l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive formelle et informelle est encore peu explorée et les mécanismes expliquant la relation entre ces deux variables demeurent méconnus. Afin de contribuer à approfondir les connaissances à ce sujet, une étude qualitative ayant pour objectif d'explorer l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive formelle et informelle a été menée au sein d'une entreprise de jeux vidéo. Au total, onze employés ont participé à des entrevues semi-structurées. Une analyse thématique, selon la méthode de Braun et Clarke (2006), a été réalisée. Parmi les résultats de cette analyse, six mécanismes expliquant l'association entre la présence attentive formelle et la créativité (la diminution du stress, l'ouverture aux autres, la capacité de résolution de problèmes, le détachement par rapport aux pensées, le recul face aux expériences passées ainsi que la conscience des expériences passées), et trois mécanismes expliquant l'association entre la présence attentive informelle et la créativité (l'inhibition des impulsions, l'ouverture aux autres et la capacité de résolution de problèmes) ont été relevés. Parallèlement, les obstacles et les conditions de succès de la pratique de la présence attentive formelle ont également été spontanément identifiés par les participants. Finalement, certaines similitudes et distinctions entre la présence attentive formelle et informelle ont été mises en lumière. Les résultats de cette étude ont permis de mieux comprendre comment la pratique de la présence attentive formelle et informelle peut contribuer à la créativité des travailleurs.

Mots clés : présence attentive formelle, présence attentive informelle, créativité en organisation, étude qualitative.

ABSTRACT

In recent years, research on workplace creativity has grown in popularity, as researchers and organizations have an increasing interest in the practice of mindfulness as a means of fostering creativity. However, the creative experience of workers practicing formal and informal mindfulness is still under-explored, and the mechanisms explaining the relationship between these two variables remain unknown. In order to contribute to deepening this knowledge, a qualitative study aimed at exploring the creative experience of workers practicing formal and informal mindfulness was conducted within a video game company. A total of eleven employees participated in semi-structured interviews. A thematic analysis, using the Braun and Clarke (2006) method, was carried out. Among the results, six mechanisms explaining the association between formal mindfulness and creativity (reduced stress, openness to others, problem-solving ability, detachment from thoughts, stepping back from past experiences as well as awareness of past experiences), and three mechanisms explaining the association between informal mindfulness and creativity (impulse inhibition, openness to others, and problem-solving ability) have been identified. Simultaneously, obstacles and facilitators in the practice of formal mindfulness were also spontaneously identified by the participants. Finally, some similarities and distinctions between formal and informal mindfulness were highlighted. The results of this study provided a better understanding of how formal and informal mindfulness practice can contribute to workers' creativity.

Keywords: formal mindfulness, informal mindfulness, workplace creativity, qualitative study.

INTRODUCTION

En contexte organisationnel, la créativité semble constituer un critère de rendement important pour plusieurs types d'emploi, en l'occurrence pour les écrivains, les infographistes ou encore les concepteurs de jeu vidéo (O*Net, 2021). Parmi les moyens possibles pour parvenir à stimuler la créativité, certaines études empiriques proposent la pratique de la présence attentive (PA) (Ren *et al.*, 2011; Greenberg *et al.*, 2012). Cette dernière fait référence à un état de conscience soutenu et alerte du moment présent, sans jugement (Brown et Ryan, 2003), qui améliore le fonctionnement cognitif, émotionnel et interpersonnel tout en influençant positivement la régulation du stress (Carson et Langer, 2006; Sedlmeier *et al.*, 2012; Lebuda *et al.*, 2016).

Par ailleurs, bien qu'un nombre grandissant d'études scientifiques permettent de conclure que la PA peut favoriser la créativité en contexte de travail (Mäkiniemi et Heikkilä-Tammi, 2018; Byrne et Thatchenkery, 2019; Cheung *et al.*, 2020; Wang *et al.*; 2021; Ngo *et al.* 2020; Gip *et al.*, 2022), les mécanismes en action qui expliqueraient ce lien sont encore peu compris. Également, la plupart des écrits scientifiques s'intéressant à la pratique de la PA ont surtout évalué les effets de la pratique formelle, c'est-à-dire se réserver un moment dans son horaire afin de s'entraîner à la PA (p. ex. : une séance de méditation), sur diverses retombées (Dobkin et Zhao, 2011). Cependant, les effets de la pratique informelle, soit le fait d'intégrer les principes de la PA dans des activités quotidiennes, telles que laver la vaisselle consciemment (Hindman *et al.*, 2015), commencent à être explorés par les chercheurs (Altay et Porter, 2021), malgré une certaine difficulté à mesurer ce type de pratique (Dobkin et Zhao, 2011; Parsons *et al.*, 2017). Par conséquent, les connaissances concernant le lien entre la pratique de la PA informelle et la créativité gagnent à être explorées davantage.

En somme, afin de pallier les lacunes mentionnées ci-dessus, la présente étude qualitative a pour objectif d'explorer l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive (PA) formelle et informelle. Plus spécifiquement, l'essai vise à mieux comprendre comment la pratique de la PA formelle et informelle peut contribuer à la créativité des travailleurs. Ce faisant, la présente étude contribue à la compréhension du lien entre la PA et la créativité en milieu de travail, en expliquant en détail, pour une première fois de façon empirique, l'apport des pratiques formelle et informelle de la PA sur la créativité de travailleurs et en mettant en lumière l'ensemble des mécanismes permettant d'expliquer cette association.

CHAPITRE 1 CONTEXTE THÉORIQUE

Le chapitre qui suit présente une recension des écrits au sujet de la PA, de la créativité et du lien entre ces deux construits. L'objectif de recherche qui en découle est ensuite présenté.

1.1 La présence attentive

Depuis une trentaine d'années, la PA a fait l'objet d'un intérêt grandissant dans plusieurs domaines de recherche, y compris la psychologie clinique (Shapiro *et al.*, 2016), les neurosciences (Gotink *et al.*, 2016), l'éducation (Renshaw et Cook, 2017) ou encore le travail (Grégoire *et al.*, 2014). Ce concept puise ses racines dans la tradition bouddhiste et consiste à être attentif à l'expérience du moment présent tel qu'il est vécu, en acceptant tout ce qui vient, sans jugement et sans attente (Kabat-Zinn et Hanh, 2009).

Le concept de PA peut faire référence à un état, à une pratique, ou encore à un trait (Jamieson et Tuckey, 2017). Plus précisément, un état de PA renvoie au degré auquel une personne porte attention aux stimuli se produisant dans le moment présent (Brown et Ryan, 2003). Pour sa part, une pratique de PA correspond au moyen (p. ex. : méditation) par lequel une personne s'engage dans une activité afin d'augmenter la fréquence des états de PA (Hülshager *et al.*, 2013). Ce moyen permet de développer la capacité d'observer les expériences internes et externes, telles que déployées dans le moment présent, sans les juger, plutôt que de se laisser envahir par les pensées et les émotions (Jamieson et Tuckey, 2017; Grégoire, Baron et Montani, 2014). Enfin, lorsqu'il s'agit de trait, la PA renvoie plutôt à la durée, à la fréquence et à l'intensité auxquelles un individu a tendance à s'engager dans des états de PA (Hülshager *et al.*, 2013). En somme, la pratique de la PA peut mener à un état de PA. Cet état, lorsqu'il est fréquent, peut mener l'individu à développer un trait. Dans le cadre de la présente étude, le concept de PA est étudié en tant que pratique.

1.2 Les pratiques formelles et informelles de la présence attentive

La pratique de la PA peut être effectuée de manière formelle ou informelle. En effet, la pratique de la PA formelle peut prendre la forme d'une méditation assise traditionnelle, délimitée dans le temps, ainsi que d'une pratique de yoga conscient ou autres exercices méditatifs particuliers. Pour sa part, la pratique informelle réfère au fait de déployer la conscience du moment présent durant les activités quotidiennes telles que laver la vaisselle, cuisiner ou conduire (Kabat-Zinn, 1990). La pratique de la PA formelle a été associée à de nombreuses répercussions positives. Par exemple, une revue d'études empiriques conclut que l'entraînement à la PA formelle donne lieu à de nombreux avantages, y compris un bien-être subjectif

accru, une réduction des symptômes dépressifs et de la réactivité émotionnelle et une meilleure régulation comportementale (Keng *et al.*, 2011). Bien que la recherche indique des répercussions positives de la pratique formelle, la pratique informelle a de son côté reçu moins d'attention (Morgan *et al.*, 2014). En effet, il semblerait que la mesure de la pratique informelle constitue un défi pour la recherche étant donné qu'elle est plus diffuse et moins délimitée dans le temps que la pratique formelle (Dobkin et Zhao, 2011; Parsons *et al.*, 2017). Par ailleurs, puisque la vie quotidienne ne permet pas toujours aux individus de disposer de suffisamment de temps pour pratiquer formellement la PA, la pratique informelle a le potentiel d'être appliquée de manière plus souple (Morgan *et al.*, 2014). Ainsi, l'intérêt porté à la fois aux pratiques formelle et informelle de la PA peut constituer une valeur ajoutée au développement des connaissances sur ce sujet.

La recherche sur la pratique de la PA, tant formelle qu'informelle, comporte toutefois certaines lacunes. En effet, au cours des dernières années, bien que la recherche sur la PA ait connu un attrait important, les études portant sur ce sujet ont subi plusieurs critiques, notamment concernant leur méthodologie lacunaire et la désinformation qu'elle comporte, pouvant ainsi induire en erreur le lecteur (Van Dam *et al.*, 2018). À cet effet, dans une évaluation critique de la recherche sur la PA et la méditation, Van Dam *et al.* (2018) indiquent que les méthodes et les contextes d'enseignement de la PA varient souvent d'une étude à l'autre. Pourtant, les articles scientifiques tendraient à omettre ce type d'information, ce qui limite la comparaison des études. Ainsi, afin de surmonter les variations dans les nombreux facteurs contextuels entourant l'enseignement de la PA (p. ex. : environnement, nombre de participants, fréquence de participation aux cours, etc.), ces auteurs suggèrent entre autres une liste non exhaustive de caractéristiques d'une intervention basée sur la PA qu'ils recommandent de considérer et de décrire dans les articles scientifiques afin d'assurer une certaine rigueur scientifique. Cette liste est présentée dans le Tableau 1.1 ci-dessous.

Tableau 1.1 Liste non exhaustive de caractéristiques d'une intervention basée sur la présence attentive (traduction libre, Van Dam *et al.*, 2018, p. 42)

Information sur l'enseignant de méditation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre/type de retraites auquel l'enseignant a participé • Expérience en instruction contemplative (générale et spécifique) • Formation en enseignement contemplatif formel • Qualifications (ou expériences) cliniques • Aveugle (ou non) aux hypothèses expérimentales
Information sur la pratique	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement <ul style="list-style-type: none"> ○ Physique (p. ex. : local d'un hôpital, amphithéâtre universitaire) ○ Social (p. ex. : individuel ou groupe – si groupe : cohésion, taille) • Durée globale (p. ex. : 8 semaines, 12 semaines, 3 mois) • Fréquence des rencontres • Durée moyenne des rencontres • Types de pratique formelle (p. ex. : balayage corporel, méditation axée sur la respiration, marche méditative) • Pourcentage total approximatif de chaque type de pratique • Types de pratique informelle • Tenue d'un journal au cours des séances/révision de la pratique durant les séances/pratique guidée • Types de matériel d'enseignement utilisé (p. ex. : cahier d'exercices d'un programme de réduction du stress basée sur la présence attentive)
Information générale sur la méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de l'adhésion de l'enseignant • Utilisation d'un groupe contrôle • Méthode de répartition aléatoire • Événements défavorables surveillés
Information sur les participants	<ul style="list-style-type: none"> • Critères d'inclusion/exclusion • Expérience en méditation
Conflit d'intérêts	<ul style="list-style-type: none"> • Formel : organisme de financement • Informel : possible avantage financier issu des résultats de l'étude

1.3 La créativité

La créativité est une composante centrale dans les domaines des arts, des sciences et de la vie quotidienne (Beaty *et al.*, 2016). Elle est définie en tant que capacité à effectuer un travail à la fois nouveau (c.-à-d. original et inattendu), approprié (c.-à-d. utile et adapté aux contraintes des tâches) (Sternberg et Lubart, 1996), mais aussi surprenant (Simonton, 2012). Il y a près d'une trentaine d'années, Amabile (1997) a été la première chercheuse à s'intéresser à la créativité en contexte organisationnel. Pour celle-ci, la créativité,

en termes de rendement, se définit en tant que production d'idées nouvelles et utiles par un individu ou un groupe restreint de personnes travaillant ensemble (Amabile, 1997).

La créativité peut être mesurée et opérationnalisée de différentes façons. En effet, elle peut d'abord être mesurée en tant que processus allant de la pensée divergente, qui consiste à générer plusieurs nouvelles idées dans un contexte où plusieurs solutions sont justes (p. ex. : une séance de remue-méninge), à la pensée convergente, qui consiste à générer une solution possible à un problème précis, nécessitant un sens de la logique et de l'exactitude (Guilford, 1950). Les tests de pensée divergente, qui consistent souvent à demander à des participants de nommer le plus d'utilisations possible d'un objet commun dans un temps limité, constituent un exemple de ce type de mesure (Guilford, 1967). Également, certains chercheurs mesurent la créativité en tant que trait de personnalité, au moyen de tests tels que la *Creative Personality Scale* (CPS) et la *Gough Adjective Checklist* (Gough, 1979). Enfin, d'autres chercheurs mesurent la créativité en termes de rendement ou de produit créé, à l'aide, par exemple, de la *Consensual Assessment Technique* (CAT) qui consiste à donner des instructions à des individus afin qu'ils créent un produit dont la créativité est ensuite évaluée indépendamment par des experts (Amabile, 1982). Des études indiquent que ces différentes façons de mesurer la créativité seraient reliées entre elles. En effet, les scores à la CPS, qui indiquent des différences individuelles en matière de créativité, sont positivement associés à la pensée divergente ($r = .29^*$; $p < .05$) ainsi qu'avec la facette d'ouverture à l'expérience du Modèle de la personnalité à cinq facteurs ($r = .42^{***}$; $p < .001$) (Carson *et al.*, 2005; Simonton, 2012).

La présente étude ne se limite pas à circonscrire la créativité à une seule facette. En effet, la créativité pourra être considérée de différentes manières. Il pourra ainsi autant s'agir de trait de personnalité, de comportement observable ou encore de processus ou de rendement liés à la créativité, selon ce que les participants décriront de leur expérience.

1.4 L'association entre la présence attentive et la créativité

Quelques études empiriques corrélationnelles et expérimentales se sont intéressées à l'influence possible de la PA sur la créativité. Notamment, Ostafin et Kassman (2012) ont mené deux études afin de tester le lien entre la PA et la résolution de problèmes nécessitant une intuition et des réponses créatives et inhabituelles. Dans leur première étude, 86 participants ont répondu la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (MAAS, Brown et Ryan, 2003), qui mesure la PA de trait, et ont ensuite eu cinq minutes pour effectuer trois exercices de résolution de problèmes nécessitant ou non une intuition. Les résultats indiquent

effectivement un lien entre la PA et la capacité à résoudre des problèmes nécessitant une réponse créative. Dans le cadre de la seconde étude, 71 participants ont d'abord répondu à la MAAS (Brown et Ryan, 2003) et ont ensuite été répartis aléatoirement dans un groupe contrôle ou dans un groupe de PA où ils avaient pour tâche d'écouter des enregistrements dans lesquels ils étaient invités à prendre conscience de leurs sensations corporelles, sans jugement. Ensuite, les participants devaient rapporter leur état de PA et effectuer trois exercices de résolution de problèmes nécessitant ou non de l'intuition. Une fois encore, les résultats indiquent que le trait de PA est associé positivement à la résolution de problèmes nécessitant une intuition et non à la résolution de problèmes ne nécessitant pas d'intuition. Cette étude révèle également qu'un entraînement bref à la PA améliore le rendement quant à la résolution de problèmes nécessitant une intuition, sans le faire pour la résolution de problèmes ne nécessitant pas d'intuition. Afin d'expliquer ces résultats, les auteurs suggèrent que la PA pourrait faciliter la résolution de problèmes qui nécessitent des réponses créatives et inhabituelles en réduisant l'influence des habitudes et de la tendance à se fier à ses expériences passées afin d'interpréter le monde (Ostafin et Kassman, 2012).

Dans la même veine, une étude de Müller *et al.* (2016) a permis d'examiner l'effet de la méditation axée sur la concentration et de la méditation basée sur la PA sur la créativité. Un total de 39 participants ayant été recrutés dans des groupes locaux de méditation ont été répartis à l'une ou l'autre de ces pratiques. Leur créativité, en tant que rendement, a été mesurée avant et après chaque pratique méditative au moyen de deux tâches : l'*Alternative Uses Task* (AUT, Guilford, 1967) et une tâche de dessin : le *Test for Creative Thinking-Drawing Production* (TCT-DP, Urban et Jellen, 1996). Les résultats de l'étude indiquent que, dans les deux groupes de méditation, les participants ont vu leur créativité augmenter, ce qui suggère que la méditation basée sur la PA et celle axée sur la concentration permettent d'augmenter le rendement créatif.

Dans un autre ordre d'idées, l'influence de la pratique de la PA informelle sur la créativité a fait l'objet d'une étude réalisée auprès de musiciens d'orchestre (Langer *et al.*, 2009). Au cours de cette étude expérimentale, 60 musiciens d'orchestre ainsi que 143 membres d'une chorale communautaire ont été recrutés. Dans la condition contrôle, les musiciens d'orchestre devaient jouer une pièce musicale et ont reçu l'instruction de penser à la performance la plus raffinée de cette pièce musicale et d'essayer de la reproduire ainsi. Cette instruction avait pour but d'inciter les musiciens à se concentrer sur une performance passée plutôt que sur le moment présent. Les musiciens étaient ensuite invités à évaluer leur appréciation de leur performance. Dans la condition expérimentale, une autre instruction leur a été

donnée, c'est-à-dire de jouer cette pièce musicale de la manière la plus raffinée possible en intégrant des nuances subtiles dans leur performance. Cette instruction incitait le participant à réaliser une performance en se concentrant sur le moment présent. Les musiciens ont ensuite décrit ce qu'ils ont fait de différent dans leur performance par rapport à la condition contrôle et ont évalué leur appréciation de celle-ci. Ensuite, des membres d'une chorale communautaire ont écouté les deux performances et ont indiqué s'ils remarquaient ou non une différence entre ces deux performances et, dans l'affirmative, ont décrit cette différence. Cette étude propose alors deux conclusions : a) tant les musiciens que les membres de la chorale ont préféré les pièces musicales ayant été effectuées dans un état considéré comme conscient, c'est-à-dire avec PA; b) les membres de la chorale (un public ayant des connaissances en musique) ont pu faire la différence entre les deux performances, et la majorité significative a préféré la performance réalisée avec PA.

Ainsi, comme l'indiquent la plupart des études décrites ci-dessus, la PA semble avoir un effet positif sur la créativité des individus. Dans cette même lignée, une méta-analyse portant sur 20 échantillons indépendants, 89 corrélations et un échantillon total de 1 549 participants, corrobore également ces résultats (Lebuda *et al.*, 2016). Celle-ci indique que plusieurs études confirment l'existence d'une relation faible, mais positive et significative entre la PA et la créativité. Également, cette méta-analyse n'a trouvé aucune différence entre les études corrélationnelles et expérimentales, ce qui signifie que non seulement la créativité et la PA attentive corrélerent entre elles, mais qu'en plus le fait de développer la PA au moyen de la méditation permet d'augmenter la créativité, indiquant ainsi un possible lien causal entre les deux construits. Une nuance est également apportée. En effet, la PA est un phénomène complexe comportant plusieurs aspects : la capacité à porter attention à divers stimuli, la capacité d'être pleinement conscient ou encore la capacité de se retenir de juger immédiatement ce qui se produit dans le moment présent. Il se pourrait donc que différentes facettes de la PA soient reliées de manière différente (positivement, négativement ou non reliées) à la créativité (Lebuda *et al.*, 2016). Les auteurs émettent alors l'hypothèse que la relation PA-créativité varierait en fonction de ces différentes facettes (Lebuda *et al.*, 2016), insistant sur l'importance d'expliquer, dans les recherches futures, la manière dont la PA se déploie et produit un effet sur le processus créatif. D'ailleurs, certains auteurs, tels que Zedelius et Schooler (2015), concluent que le trait de PA est associé négativement au rendement créatif. Toutefois, cette association devient positive lorsque les participants reçoivent pour instruction de trouver des solutions de manière analytique par rapport à différents problèmes qui leurs sont présentés. Plus spécifiquement, ces auteurs ont en effet mené deux études. Dans le cadre de la première, ils ont recruté 55 participants afin de leur demander de

résoudre 30 problèmes CRA (*compound remote associate*), en indiquant la stratégie utilisée (approche intuitive ou approche analytique) à l'aide d'une échelle adaptée de Bowden et Jung-Beeman (2003). Une fois la tâche terminée, les participants ont rempli un questionnaire MAAS (Brown et Ryan, 2003). Dans le cadre de leur seconde étude, les auteurs ont réparti 99 participants soit dans un groupe contrôle n'ayant pas reçu d'instruction sur la manière de résoudre une série de 48 problèmes CRA, soit dans un groupe expérimental dans lequel les participants ont reçu deux types d'instruction : 1) de demeurer dans un état réceptif et laisser la solution apparaître de manière spontanée (approche intuitive); 2) d'être actif et stratégique dans la recherche de solution (approche analytique). Après avoir réalisé la tâche, les participants de la condition expérimentale ont rempli une échelle à 7 points afin d'évaluer le degré avec lequel ils ont trouvé que chacune des approches leur semblait naturelle et efficace, avant de passer eux aussi un questionnaire MAAS (Brown et Ryan, 2003). L'étude 1 a révélé que, de manière générale, une tendance accrue au trait de PA était associée à un plus faible rendement créatif. Cette association négative était toutefois présente uniquement pour les problèmes résolus exclusivement avec intuition, alors qu'une relation positive entre le trait de PA et le rendement créatif a été trouvée pour les problèmes résolus à l'aide d'une stratégie analytique. L'étude 2 a révélé quant à elle que lorsque les participants ne recevaient pas d'instruction, un trait élevé de PA était associé négativement au rendement créatif. Lorsque les participants recevaient comme instructions d'adopter une approche analytique, un niveau élevé de trait de PA prédisait un rendement créatif accru. Pour les problèmes résolus selon une approche intuitive, aucune relation n'a été trouvée entre le trait de PA et le rendement créatif. Ainsi, des études supplémentaires sont nécessaires afin de mieux comprendre la relation complexe entre la PA et la créativité.

1.5 Le lien entre la présence attentive et la créativité au travail

En contexte organisationnel, quelques études commencent graduellement à s'intéresser à l'association entre la PA et la créativité (Cheung *et al.*, 2020; Byrne et Thatchenkery, 2019; Mäkiniemi et Heikkilä-Tammi, 2018; Wang *et al.*; 2021; Ngo *et al.* 2020; Gip *et al.*, 2022). Par exemple, Cheung *et al.* (2020) ont mesuré trois variables auprès d'un échantillon de 280 employés issus de diverses organisations chinoises, à savoir : la PA des employés mesurée au moyen de la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (MAAS, Brown et Ryan, 2003); la créativité des employés évaluée par les superviseurs, en tant que rendement créatif, au moyen de l'échelle à six items de Madjar *et al.* (2011) ainsi que l'engagement au processus créatif mesuré au moyen de l'échelle à onze items de Zhang et Bartol (2010). Parmi leurs résultats, ils ont trouvé que la PA des employés est associée positivement – et de manière indirecte – à la créativité évaluée par les

superviseurs, en passant par la variable d'engagement au processus créatif. Dit autrement, les employés faisant preuve de PA – et engagés vers un processus créatif – auraient également un rendement créatif plus élevé.

Dans le même ordre d'idées, une étude menée par Ngo *et al.* (2020) a examiné, auprès d'une population de 180 employés, les mécanismes par lesquels la PA augmente la performance au travail. Plus précisément, les mécanismes qui les ont intéressés étaient l'engagement au processus créatif, qu'ils ont défini en tant qu'« engagement déployé par les employés dans le processus d'identification d'un problème et de recherche de solutions possibles en évaluant les alternatives issues de diverses sources d'information » (traduction libre, Ngo *et al.*, 2020, p. 118) ainsi que la créativité des employés, conçue en tant que rendement créatif. Les auteurs ont utilisé la MAAS (Brown et Ryan, 2003) pour mesurer la PA de trait. Pour leurs parts, l'engagement au processus créatif et la créativité des employés ont été mesurés à l'aide de l'échelle à 11 items de Zhang et Bartol (2010) et de celle à 13 items de Zhou et George (2001), respectivement. Enfin, la performance des employés a été évaluée par leurs superviseurs immédiats à l'aide d'une échelle à douze items adaptée de celle de Williams et Anderson (1991) et de Podsakoff *et al.*, (1982). Les résultats indiquent que a) l'engagement au processus créatif médie l'effet de la PA sur la créativité des employés; b) la créativité des employés médie l'effet de l'engagement au processus créatif sur la performance au travail et c) l'engagement au processus créatif et la créativité des employés médient la relation entre la PA et la performance au travail. Considérant ces résultats, il est possible de constater que cette récente étude reconnaît à son tour un lien entre la PA et la créativité au travail, expliquant qu'un employé faisant preuve de PA est en mesure de ralentir son activité mentale afin de s'engager plus profondément dans un processus créatif (Ngo *et al.*, 2020).

Parallèlement, Wang *et al.* (2021) ont également reconnu un lien entre la PA et la créativité en contexte de travail. Dans leur étude, ils ont, d'une part, examiné l'effet modérateur de la tolérance organisationnelle à l'erreur sur la relation entre la PA et la créativité des employés et, d'autre part, investigué le rôle médiateur de la créativité sur la relation entre la PA des employés et la satisfaction de la clientèle, auprès d'un échantillon de 303 employés de la restauration et leurs superviseurs. La PA a été mesurée à l'aide de sept items provenant de l'échelle de Dane et Brummel (2014), la créativité, évaluée par les superviseurs, a été mesurée avec cinq items issus de l'échelle de Coelho et Augusto (2010), la satisfaction de la clientèle a été mesurée à l'aide de trois items développés par He *et al.* (2011) et, enfin, la tolérance à l'erreur a été mesurée à l'aide de cinq items développés par Weinzimmer et Esken (2017).

En premier lieu, les résultats de l'étude indiquent que les effets positifs de la PA des employés sur leur créativité sont plus forts lorsque l'organisation démontre un niveau supérieur de tolérance à l'erreur. Également, la créativité des employés a joué un rôle médiateur dans la relation entre la PA et la satisfaction de la clientèle. Ces résultats permettent ainsi de prendre en considération un facteur organisationnel – la tolérance à l'erreur – sous lequel l'effet favorable de la PA sur la créativité des employés peut être accru.

En ce qui concerne les études expérimentales, Byrne et Thatchenkery (2019) ont examiné le lien causal entre la pratique de la PA formelle et la créativité au sein d'un groupe de travailleurs issus d'une organisation réelle. Cet échantillon de dix participants (répartis en un groupe expérimental de 6 participants ainsi qu'un groupe contrôle de 4 participants) était constitué d'agents et de membres de personnel de soutien travaillant au sein d'une agence immobilière de taille moyenne en Nouvelle-Angleterre, aux États-Unis. Préalablement à l'intervention, deux mesures ont été administrées à tous les participants : la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (MAAS, Brown et Ryan, 2003) – mesurant la PA de trait – et l'*Individual Creative Task* (ICT, Guilford, 1967) – une mesure dans laquelle les individus disposent de deux minutes pour écrire le plus d'utilisations possible d'une brique auxquelles ils peuvent penser. Ensuite, pendant cinq semaines, les participants du groupe expérimental seulement ont suivi un entraînement à la PA, après quoi les deux mesures ont à nouveau été administrées à tous. L'intervention a ensuite été offerte au groupe contrôle. Six semaines plus tard, les mesures de la PA et de la créativité ont été administrées une dernière fois à tous les participants. L'étude confirme alors ses deux hypothèses : un entraînement à la PA influence positivement la créativité de manière ponctuelle, mais également à travers le temps. Un tel entraînement augmente le niveau d'attention et de conscience dans les activités quotidiennes, ce qui favorise la créativité en contexte organisationnel. Par ailleurs, ces résultats doivent être considérés avec prudence étant donné le faible nombre de participants.

Finalement, l'étude de Mäkiniemi et Heikkilä-Tammi (2018) a évalué les effets d'un entraînement à la PA en contexte de travail au moyen de méthodes quantitatives et qualitatives. Cet entraînement à la PA était constitué de 10 séances (en plus d'une séance d'introduction) offertes par un formateur certifié en *Mindfulness-Based Stress Reduction*. Alors que les cinq premières séances visaient à réduire le stress des employés, les cinq dernières visaient quant à elles à augmenter la PA au travail en incluant des exercices de PA courts dirigés par un facilitateur expérimenté. Les 17 participants de l'étude étaient des cols bleus et blancs issus d'une entreprise de l'industrie forestière finlandaise et ont rempli des questionnaires avant l'intervention (temps 1) et après celle-ci (temps 2). Parmi les mesures utilisées, une échelle de créativité

au travail, mesurant le rendement créatif, a été développée selon les items de créativité des employés de Tierney *et al.* (1999), tandis que la PA des employés, conçue en tant que trait ou état, a été mesurée à l'aide de la *Freiburg Mindfulness Inventory* de 14 items (Walach *et al.*, 2006). Bien que les mesures au temps 1 et au temps 2 n'aient pas indiqué d'augmentation significative des niveaux de créativité chez les employés, les données qualitatives suggèrent que les participants ont fait l'expérience d'une créativité accrue à la suite de leur pratique de PA. Par exemple, ceux-ci ont rapporté que leur « entraînement à la PA leur a permis de générer de nouvelles idées et de briser leurs patrons de pensées habituels » (traduction libre; Mäkinemi et Heikkilä-Tammi, 2018, p. 26).

En somme, les études décrites ci-dessus pointent donc vers une association et une relation causale entre la PA et la créativité. Néanmoins, la recherche sur ce lien en contexte organisationnel n'en est qu'à ses débuts. En effet, à ce jour, les études portant sur la PA en milieu de travail se sont abondamment concentrées sur les effets de cette pratique sur la santé psychologique des employés, leurs relations interpersonnelles, leur leadership ou encore leur performance (Good *et al.*, 2016; Grégoire *et al.*, 2014; Reb *et al.*, 2014). Un moins grand nombre d'études portent sur le lien entre la PA et la créativité, et cela encore moins en contexte de travail. De plus, bien que certaines études empiriques et certains écrits théoriques commencent à apporter une explication sur la façon dont cette association se déploie (p. ex. : un entraînement à la PA permettrait de réduire le « bavardage mental », ce qui ouvrirait la voie vers de nouvelles possibilités [Kudesia, 2015]), les mécanismes spécifiques expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA nécessitent une exploration plus approfondie.

1.6 Les mécanismes expliquant la relation entre la présence attentive et la créativité

Bien que le lien entre la PA et la créativité soit de plus en plus reconnu, les mécanismes par lesquels s'opère cette relation demeurent encore peu compris. Par ailleurs, dans les dernières années, certains chercheurs ont proposé la *Monitor and acceptance theory* (MAT) afin d'expliquer la relation entre ces deux construits (Lindsay et Creswell, 2017). En effet, cette théorie décrit deux mécanismes en jeu durant la pratique de la PA : (1) le contrôle de l'attention par l'observation des expériences se produisant dans le moment présent et (2) l'acceptation des expériences du moment présent, sans jugement. Les auteurs émettent l'hypothèse selon laquelle c'est la première sous-composante qui serait reliée à la créativité. Par ailleurs, cette hypothèse n'a pas encore été testée empiriquement.

Plusieurs autres concepts qui sont à la fois liés à la PA et à la créativité pourraient aussi représenter des mécanismes pertinents pour expliquer cette relation. Notamment, la PA pourrait favoriser la créativité en permettant de surmonter certains obstacles qui y sont habituellement associés. En effet, parmi les obstacles à la créativité, l'on compte notre prédisposition à percevoir le monde d'une façon rigide qui dépend de notre expérience passée, à l'opposé d'une perception flexible et innovante (Davis, 1999). Cette tendance nous pousserait à prendre des décisions rapides et à sauter à des conclusions hâtives sans chercher de solutions alternatives (Davis, 1999). Or, la PA permettrait de se détacher de notre expérience passée afin de s'ouvrir davantage au présent, ce qui amènerait ensuite les individus à être plus créatifs (Kudesia, 2015). Également, d'autres types d'obstacles, tels que les impulsions émotionnelles, peuvent venir freiner le processus créatif. Une faible régulation des émotions telles que la peur de l'échec ou du rejet peut en effet interférer avec la création d'idées nouvelles puisque l'on serait alors moins enclins à prendre des risques (Davis, 1999). Par ailleurs, des études indiquent que la PA réduirait la peur d'être jugé et aiderait à mieux composer avec les pensées et les émotions (Brown *et al.*, 2007; Shapiro *et al.*, 2006), ce qui pourrait ensuite être favorable pour la créativité. Ces derniers éléments feraient par ailleurs davantage référence au mécanisme d'acceptation et de non-jugement des expériences du moment présent mentionné par la MAT.

Dans le même ordre d'idées, un des mécanismes possibles de l'influence de la PA sur la créativité résiderait dans la diminution de la pensée discursive, à laquelle la PA serait donc négativement liée. La pensée discursive renvoie au traitement de l'expérience au moyen du langage (ou discours interne) (Kudesia, 2015). Certains écrits sur la PA indiquent que lorsque l'expérience du moment présent est médiée par le langage, un mode de traitement de l'information particulièrement rigide, analytique et évaluatif entre en jeu et diminue la flexibilité cognitive, définie comme une caractéristique individuelle permettant de « considérer un problème ou une solution sous un autre angle, sous une forme différente et de donner ainsi naissance à une ou plusieurs idées alternatives » (Thurston et Runco, 1999, cité dans Binard et Pohl, 2013, p. 422). La recherche sur la créativité indique également que le langage, à travers lequel nous interprétons le monde, contient des présomptions qui limitent notre capacité à être créatif. Par conséquent, la pensée discursive rend non seulement nos pensées rigides, mais est influencée par nos expériences passées, ce qui ferme la porte à la création d'idées nouvelles et originales (Kudesia, 2015). Il semblerait donc que la diminution de la pensée discursive et l'augmentation de la flexibilité cognitive pourraient constituer de possibles mécanismes expliquant l'influence de la PA sur la créativité. Cette idée est d'ailleurs appuyée

dans une étude qui indique que la flexibilité cognitive et le climat d'équipe centré sur le soutien à l'innovation sont des antécédents du comportement innovant (Binard et Pohl, 2013).

Enfin, une récente étude, menée par Gip et al. (2022), propose des mécanismes possibles afin d'expliquer la relation entre la PA et la créativité. Les auteurs ont cherché à mieux comprendre ce lien en contexte organisationnel, en examinant la manière dont les émotions peuvent influencer la relation PA-créativité au travail à partir de différentes perspectives culturelles. Les variables étudiées sont la PA, mesurées par la MAAS (Brown et Ryan, 2003) en tant que trait, la gratitude mesurée à l'aide d'une échelle à cinq items développés par McCullough (2002), l'envie mesurée à l'aide d'une échelle à 12 items développés par Kim et al. (2013), ainsi que la créativité mesurée à l'aide de l'échelle à cinq items de Coelho et Augusto (2010). Il est à noter que, dans le cadre de cette étude, la gratitude est définie en tant qu'« émotion positive qu'un individu ressent lorsqu'un autre individu lui a offert intentionnellement ou a tenté de lui offrir quelque chose ayant une certaine valeur » (traduction libre, Bartlett et DeSteno, 2006, p. 319, cité dans Gip *et al.*, 2022, p.5), tandis que l'envie réfère au « fait de déterminer qu'un autre individu est supérieur ou meilleur que soi, à la suite d'une comparaison sociale » (traduction libre, Smith et Kim, 2007, p. 6, cités dans Gip *et al.*, 2022). Les résultats indiquent que d'une part, la PA peut augmenter les sentiments de gratitude et diminuer ceux d'envie chez les employés et, d'autre part, ces émotions opposées en tant que mécanismes du lien PA-créativité jouent un rôle différent selon les pays. En effet, aux États-Unis, le lien PA-créativité est médié par la gratitude en tant qu'émotion positive, tandis qu'aux Philippines et en Turquie, il est plutôt médié par l'envie en tant qu'émotion négative. En effet, il s'agit, selon les auteurs, de deux cultures collectivistes dans lesquelles l'envie est ancrée dans la société servant à la comparaison sociale afin de mieux performer et ainsi, à mieux créer, alors qu'aux États-Unis, qui représentent une culture individualiste, la gratitude permet à l'individu de développer un sens de la nouveauté et d'explorer ses pensées et ses actions, l'amenant ainsi à émettre des comportements créatifs (Gip *et al.*, 2022).

En résumé, bien que plusieurs mécanismes potentiels (c.-à-d. le contrôle de l'attention, le détachement de notre expérience passée, une meilleure gestion des pensées et des émotions, la diminution de la pensée discursive, l'augmentation de la flexibilité cognitive, des émotions telles que la gratitude ou l'envie) pouvant expliquer le lien entre la PA et la créativité aient été identifiés dans la documentation scientifique, peu d'études empiriques se sont attardées à vérifier leur déploiement en contexte organisationnel. La présente étude contribuera à la recherche sur la créativité au travail et permettra donc de vérifier si de tels mécanismes entrent effectivement en jeu chez les individus qui pratiquent la PA formelle et informelle

en organisation. Ainsi, cette étude permettra non seulement de vérifier l'existence de ces mécanismes hypothétiques selon la perception de travailleurs, mais aussi d'identifier d'autres mécanismes possibles.

1.7 Objectif de l'étude

La présente recension des écrits permet tout d'abord de constater que peu d'études ont ancré le lien entre la PA et la créativité dans un contexte de travail. De plus, l'apport de la pratique informelle dans les études empiriques portant sur la PA et la créativité des travailleurs a reçu peu d'attention de la part des chercheurs. Finalement, les effets de la PA sur la créativité, bien que reconnus par la recherche, gagnent à être mieux compris. Afin de répondre à ces lacunes, la présente étude vise à explorer l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive (PA) formelle et informelle. Plus spécifiquement, l'essai vise à mieux comprendre comment la pratique de la PA formelle et informelle peut contribuer à la créativité des travailleurs.

CHAPITRE 2 POSTURE D'ANALYSE ET MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre aborde la méthodologie utilisée afin de mieux comprendre l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle, en présentant tout d'abord la position paradigmatique dans laquelle l'étudiante responsable de l'étude se place. Puis, les procédures méthodologiques sont explicitées, en passant par une description du recrutement et des critères d'inclusion des participants, de l'outil de collecte de données, du plan de l'analyse et des critères de rigueur.

2.1 Position paradigmatique

Un paradigme renvoie à une façon de comprendre la réalité, de bâtir des connaissances et de recueillir des renseignements à propos du monde, variant selon l'ontologie, l'épistémologie, l'axiologie et la méthode. L'ontologie correspond à la nature de la réalité, alors que l'épistémologie renvoie à la nature de la connaissance. L'axiologie correspond aux valeurs reliées aux champs de recherche et à la théorisation et, enfin, la méthode renvoie aux stratégies permettant de recueillir et d'analyser les données (Tracy, 2013, p. 38).

La présente étude repose sur le paradigme post-positiviste. Selon cette perspective, la méthode qualitative vise à recueillir des échantillons représentatifs qui offrent une réponse claire à la question de recherche (Tracy, 2013, p. 39-40). Par ailleurs, le post-positivisme reconnaît qu'une réalité objective ne peut être saisie que de façon imparfaite (Lincoln *et al.*, 2011). Cette posture suggère que l'intelligence humaine est faillible, que les phénomènes de la vie sont insolubles et, par conséquent, qu'il est impossible de saisir entièrement la « véritable » réalité (Ponterotto, 2005). Les chercheurs s'appuyant sur cette position paradigmatique croient avec certitude que la réalité existe et qu'il existe une bonne raison d'essayer de la connaître, mais soutiennent également que les chercheurs humains ainsi que leurs méthodes possèdent tous des failles et des biais. Ainsi, les antécédents personnels, les aspirations et les craintes du chercheur peuvent influencer cette réalité. Dans la présente étude, afin de pallier ces biais, des notes réflexives ainsi que plusieurs discussions ont été réalisées au sujet de l'analyse des données avec la direction de recherche. Par ailleurs, ces biais sont abordés et explicités ci-dessous dans la section portant sur les critères de rigueur de Tracy et Hinrichs (2017), notamment celui de la sincérité (section 2.2.5).

Cette étude utilise également une combinaison d'approches tant déductive qu'inductive. Une approche inductive – ou émiqque – vise à se fonder sur les données afin d'en faire émerger un sens (Tracy, 2013,

p.22). L'approche déductive – ou étique – se base quant à elle sur des théories externes (c'est-à-dire des présupposés ou des critères) générales, propose une supposition éclairée ou des hypothèses à propos du monde social en fonction de cette théorie, mène l'étude afin de vérifier lesdites hypothèses et, enfin, utilise les résultats obtenus afin de confirmer ou d'infirmer la théorie de départ (Tracy, 2013, p. 22). C'est dans cette dernière optique que les mécanismes déjà identifiés dans la littérature ont été intégrés à la grille de codage utilisée pour l'analyse des données (p. ex. : le contrôle de l'attention, le détachement de notre expérience passée, la gestion des pensées et des émotions, la diminution de la pensée discursive et l'augmentation de la flexibilité cognitive). D'autre part, plusieurs thèmes ont émergé directement des données et ont été intégrés à la grille de codage en cours d'analyse.

2.2 Procédures méthodologiques

2.2.1 Procédure et recrutement

La présente étude a été menée au sein d'une entreprise de développement de jeux vidéos, située à Montréal (Québec). Cette entreprise a été choisie puisque, d'une part, elle a la particularité d'offrir régulièrement des cours de méditation basée sur la PA à ses employés et, d'autre part, elle en est une qui prône la créativité, ce qui en fait un terrain d'étude favorable. Un partenariat a été établi entre l'étudiante responsable de l'étude et l'organisation à la suite d'une rencontre ayant eu lieu dans les locaux de l'entreprise. Cette rencontre avait pour but de faire connaissance avec l'une des personnes-ressources de l'entreprise et l'enseignante de méditation et de leur présenter le projet de recherche, y compris son objectif spécifique. Ayant déjà pris part à plusieurs autres études, notamment sur la PA, l'organisation s'est montrée ouverte à participer à des projets de recherche. La présente étude fait l'objet d'une approbation par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines (CERPE 4) de l'Université du Québec à Montréal (Annexe A).

Tous les employés participants aux cours de méditation offerts sur les lieux de l'entreprise partenaire ont été invités à participer à l'étude. Au moment du recrutement, 22 employés participaient au cours du lundi, 29 employés participaient au cours du mercredi et 30 employés faisaient partie d'un groupe spécifique d'employés de production. L'enseignante de méditation a informé tous ces employés de l'existence du projet de recherche lors de ses cours de méditation ainsi qu'au moyen d'une annonce de recrutement (Annexe B) diffusée par courriel. Les participants intéressés devaient communiquer directement avec l'étudiante responsable de l'étude à son adresse courriel personnelle. Sachant que la majorité des

employés de cette entreprise parlent et comprennent le français, les entrevues ainsi que les communications avec ceux-ci se sont déroulées en français.

2.2.2 Participants

Pour être éligibles, les participants devaient respecter les critères d'inclusion suivants: a) être âgés de 18 ans et plus; b) occuper au moment de l'étude un poste à temps plein ou à temps partiel au sein de l'entreprise partenaire; c) participer au moins une fois par semaine aux cours de méditation basée sur la PA à leur lieu de travail et d) avoir une bonne compréhension du français oral et écrit. Puisque la méditation peut avoir un effet positif sur la créativité, peu importe la durée de la pratique (Jedrczak *et al.*, 1985), les participants n'étaient pas tenus d'avoir une expérience en méditation d'une durée déterminée. De plus, les participants pouvaient occuper différents postes au sein de l'entreprise, tels que des professionnels du département des ressources humaines, des gestionnaires, des concepteurs de jeux vidéo et plus encore. Une compensation de 20 \$ était offerte à chaque participant suite à l'entrevue.

2.2.3 Collecte de données

Des entrevues individuelles semi-directives d'une durée d'environ 30 minutes ont eu lieu dans un local fermé annexé à l'organisation partenaire, afin que les participants puissent décrire leur expérience dans un endroit privé, sans possible influence de l'employeur ou des collègues. Chaque entrevue a été enregistrée au moyen d'un dispositif d'enregistrement numérique. Un canevas d'entrevue (Annexe C) a été conçu conformément à l'objectif de l'étude. Les questions du canevas d'entrevue ainsi que ses sous-questions ont été élaborées à la suite de réflexions et de discussions entre l'étudiante responsable de l'étude et la direction de recherche, en fonction de l'objectif de recherche.

Au début de l'entrevue, l'étudiante responsable de l'étude se présentait et expliquait le sujet de l'étude au participant. Par la suite, elle remettait à celui-ci un formulaire d'information et de consentement (Annexe D) afin qu'il prenne connaissance des différents aspects éthiques et des règles de confidentialité entourant le projet. Une fois le formulaire d'information et de consentement lu, signé et remis à l'étudiante responsable de l'étude, l'entrevue pouvait débiter.

Des questions sociodémographiques étaient d'abord posées aux participants afin de mieux décrire l'échantillon. Ces questions portaient sur le poste occupé, l'horaire de travail (temps plein ou temps partiel), la fréquence à laquelle les participants avaient l'habitude de suivre les cours de méditation basée

sur la PA (adhésion à la pratique), le type de méditation pratiquée autre que celle enseignée dans l'organisation (le cas échéant) et le temps alloué à la pratique de méditation. La fréquence à laquelle les participants pratiquaient la PA informelle était également évaluée plus loin dans le canevas d'entrevue. Ces mesures de l'adhésion à la pratique de PA comportent toutefois une certaine limite puisqu'elles sont subjectives. Il est donc nécessaire d'interpréter les réponses des participants avec prudence. Ces renseignements permettent de dresser un portrait de la pratique méditative des participants afin de contribuer à la transférabilité des résultats.

Une fois ces informations recueillies, la première question du canevas d'entrevue se voulait simple et visait à mettre les participants à l'aise en leur demandant de décrire leur poste. Cette question visait également à mieux connaître la nature du poste occupé par les participants et ainsi à comprendre dans quelle mesure les tâches de leur poste étaient créatives.

Les questions suivantes avaient pour but de mettre graduellement les participants en contexte en leur demandant de réfléchir à leur expérience générale de la pratique formelle de la PA ainsi qu'à des situations dans lesquelles ils se sont sentis créatifs au travail. Il était demandé aux participants si, selon eux, la pratique formelle de la PA influençait la créativité au travail. Si ceux-ci répondaient par l'affirmative, il était possible de passer au thème suivant qui abordait plus spécifiquement les différents mécanismes pouvant expliquer les effets de la PA sur leur créativité. Si les participants répondaient par la négative, des sous-questions étaient prévues afin de ne pas passer à côté de renseignements importants (p. ex. : Comment se passe votre retour au travail après une séance de méditation?). Finalement, les dernières questions du canevas d'entrevue visaient à explorer l'expérience de pratique informelle de la PA ainsi que ses effets perçus sur la créativité des participants. Tout au long de l'entrevue, des sous-questions alternatives étaient prévues dans le cas où les participants avaient de la difficulté à élaborer leurs réponses.

2.2.4 Analyse

Afin de répondre à l'objectif de la présente étude, une analyse thématique a été réalisée à l'aide du logiciel NVivo, en s'appuyant sur la méthode proposée par Braun et Clarke (2006). Cette méthode permet de relever des thèmes dans l'ensemble des données, de les décrire de façon détaillée et de les mettre en relation, selon des étapes pouvant être suivies non pas de façon linéaire, mais itérative, tout au long du processus d'analyse. Selon Braun et Clarke (2006), un thème saisit des renseignements importants sur les données, en relation avec la question de recherche, et représente des patrons de signification dans

l'ensemble des données. Également, selon ces auteurs (Braun & Clarke, 2006), une certaine décision devrait être prise quant au niveau d'identification des thèmes. Plus précisément, le choix d'une analyse à un niveau sémantique (explicite) ou latent (interprétatif) doit être fait. Le premier fait référence à un travail d'identification dans lequel les thèmes sont relevés selon la signification explicite (ou de surface) des données et le chercheur ne va pas au-delà de ce que le participant a exprimé. Le second renvoie plutôt à une analyse plus interprétative dans laquelle le chercheur identifie les idées, les présomptions et les conceptualisations sous-jacentes des données. Considérant l'objectif de recherche et le paradigme qui régit cette étude, une certaine description des expériences des participants est attendue. Pour cette raison, cette étude effectuera une analyse thématique à un niveau sémantique et explicite.

La méthode de Braun et Clarke (2006) propose six étapes permettant de relever et de décrire les patrons de signification récurrents et les thèmes issus du corpus de données. La première étape renvoie à un travail d'immersion dans les données, qui consiste à effectuer la transcription des verbatim, à lire et à relire ceux-ci, tout en prenant des notes et en inscrivant des idées de codes et de patrons de signification. La deuxième étape consiste à générer les codes initiaux. Un code fait référence à l'identification d'une caractéristique sémantique dans les données pouvant sembler dignes d'attention selon l'étudiante responsable de l'étude. Il s'agit du segment le plus élémentaire des données brutes dont la pertinence est évaluée relativement au phénomène étudié (Boyatzis, 1998 : 63, cité dans Braun et Clarke, 2006). Cette deuxième étape permet de réaliser une organisation des données en fonction de codes initiaux. Un travail systématique est alors réalisé et une attention égale est portée à chaque segment de données correspondant à son code. La troisième étape correspond à la recherche de thèmes potentiels. Une fois les codes inscrits, un travail de regroupement de codes en thèmes et en sous-thèmes est réalisé. La quatrième étape consiste à revoir les thèmes relevés. Il s'agit de peaufiner le travail qui a été réalisé à l'étape précédente. Ainsi, certains thèmes sont enlevés, d'autres, rassemblés pour former un seul thème, d'autres encore divisés en sous-thèmes. À cette étape, la formation des thèmes est réalisée conformément à deux critères énoncés par Patton (1990, cité dans Braun et Clarke, 2006) : l'homogénéité interne et l'hétérogénéité externe, c'est-à-dire que les données correspondant aux thèmes doivent être cohérentes entre elles, tandis qu'il faut pouvoir clairement distinguer les thèmes entre eux. Deux niveaux d'analyse sont considérés : le premier niveau renvoie à une analyse des extraits de verbatim codés, c'est-à-dire lire les extraits correspondant à chaque thème et juger s'ils forment un patron cohérent. Le second niveau renvoie à une analyse plus globale, à l'ensemble des données, soit de considérer la validité des thèmes en lien avec l'ensemble des données. La cinquième phase correspond à un travail de définition et d'attribution de noms aux thèmes relevés à

l'étape précédente. Il s'agit d'identifier l'essence de chaque thème et de déterminer l'aspect des données que chaque thème saisit. La définition des thèmes et l'attribution de noms renvoient à « l'histoire » que chaque thème raconte et la manière dont les thèmes se relient aux objectifs de recherche. Enfin, la sixième étape concerne la rédaction du rapport qui décrit le processus d'analyse des données. Il s'agit ici de mettre en relation les résultats de l'analyse avec la littérature scientifique existante.

2.2.5 Rigueur

La présente étude se base sur les huit critères de rigueur de Tracy et Hinrichs (2017). Ces huit critères sont présentés dans le tableau ci-dessous, suivi d'arguments tendant à démontrer dans quelle mesure ils ont été respectés.

Tableau 2.1 Huit critères de rigueur (traduction libre, Tracy, 2017, p. 840)

Critères de qualité (buts définitifs)	Moyens, pratiques et méthodes
Sujet digne d'intérêt	Le sujet de recherche est : <ul style="list-style-type: none"> • Pertinent • Opportun • Significatif • Intéressant
Richesse de rigueur	L'étude utilise les éléments suivants, qui sont suffisants, abondants, appropriés et complexes : <ul style="list-style-type: none"> • Construits théoriques • Données et temps sur le terrain • Échantillon(s) • Contexte(s) • Collecte de données et analyses
Sincérité	L'étude est caractérisée par : <ul style="list-style-type: none"> • La réflexivité à propos de valeurs, biais et penchants personnels du chercheur • La transparence sur les méthodes et les défis rencontrés
Crédibilité	L'étude est marquée par : <ul style="list-style-type: none"> • Une description exhaustive, des détails concrets, une explication de connaissances non contextuelles et des démonstrations au lieu d'explications • La triangulation ou la cristallisation • La multivocalité • Les réflexions des membres
Résonance	La recherche influence, touche ou émeut certains lecteurs ou une variété d'audiences au moyen de : <ul style="list-style-type: none"> • Une présentation esthétique et évocante • Des généralisations naturalistes • Des résultats transférables
Contribution significative	L'étude apporte une contribution significative du point de vue : <ul style="list-style-type: none"> • Conceptuel/théorique • Pratique • Moral • Méthodologique • Heuristique
Éthique	L'étude considère : <ul style="list-style-type: none"> • Des procédures éthiques • Des questions éthiques spécifiques situationnelles et culturelles • Des questions éthiques relationnelles • Des questions éthiques lors de la dissémination des résultats

2.2.5.1 Sujet digne d'intérêt

Considérant l'importance de la valeur qu'accorde aujourd'hui l'organisation partenaire – ainsi que de nombreuses autres organisations – à la créativité et sachant que la créativité et l'innovation sont perçues comme importantes à la croissance et la performance organisationnelle (Mehmood *et al.*, 2020), nous considérons que la présente étude propose un sujet pertinent et opportun. De plus, les résultats obtenus dans la présente étude, en l'occurrence l'identification des mécanismes expliquant l'association entre la PA et la créativité, permettront de comprendre de manière détaillée la manière dont il est possible de stimuler la créativité en organisation, par la pratique de la PA formelle et informelle, ce qui pourrait alors être significatif et intéressant pour les entreprises qui prônent la créativité.

2.2.5.2 Richesse de rigueur

L'étude s'appuie tout d'abord sur la *Monitor and acceptance theory* (MAT) (Lindsay et Creswell, 2017) en tant que fondement théorique qui a guidé la mise en œuvre du canevas d'entrevue, du codage et de la réflexion à propos des résultats. À cela, s'est ajoutée une lecture approfondie de la littérature scientifique portant sur la PA tant formelle qu'informelle et la créativité qui a également permis de considérer un certain nombre de mécanismes hypothétiques permettant d'expliquer le lien PA-créativité. Des discussions ont également eu lieu avec un représentant de l'organisation partenaire à propos de notre projet de recherche, et ce, à plusieurs reprises, afin de mieux comprendre le contexte de l'organisation et le programme de PA offert aux employés, mais également pour répondre aux questions de l'organisation, au besoin. Également, l'échantillon de onze participants nous semblait adéquat, sachant que seuls les employés remplissant les conditions préalables étaient invités à participer à l'étude. Enfin, les verbatim obtenus nous ont permis de dégager des résultats suffisants pour répondre à notre objectif de recherche.

2.2.5.3 Sincérité

Tout au long du processus de réflexion de cette étude – des premières idées aux réflexions finales, en passant par la passation des entrevues, – l'étudiante responsable a été sensible à l'influence que pouvait avoir sa compréhension de la PA et de la créativité, ayant elle-même une expérience comme enseignante de méditation. Ce biais du chercheur, qui regroupe toute une compréhension et des préconceptions de la PA, a été reconnu comme pouvant influencer chacune des étapes de cette étude.

2.2.5.4 Crédibilité

En plus de l'importance accordée à une description détaillée du contexte de l'étude, la direction de recherche a joué un rôle important dans la triangulation. En effet, pour chacun des thèmes retenus, une réflexion approfondie ainsi que des discussions ont été réalisées avec la direction de recherche afin de parvenir à un résultat satisfaisant.

2.2.5.5 Résonance

Constatant que le sujet de la relation entre la PA et créativité est en pleine effervescence dans le monde scientifique, nous espérons que la présente étude puisse sensibiliser les organisations afin que celles-ci considèrent le potentiel de la PA en tant que moyen de stimuler la créativité des travailleurs.

2.2.5.6 Contribution significative

La présente étude est parmi les premières à s'intéresser au sujet de la créativité en organisation au moyen de la PA formelle et informelle. Nous estimons que celle-ci contribue à faire avancer les connaissances sur ce sujet, et les mécanismes relevés pourraient permettre de mieux comprendre les leviers sur lesquels miser afin de favoriser la créativité au travail au moyen de la PA. Les résultats obtenus pourraient également inspirer de futures études quantitatives visant à tester l'effet des différents mécanismes identifiés.

2.2.5.7 Éthique

Toutes les considérations éthiques nécessaires ont été prises en compte dans le cadre de la présente étude. Pour ce faire, un formulaire d'information et de consentement a été remis à chaque participant afin de le lui fournir des renseignements sur les buts de l'étude, les avantages et bénéfices ainsi que les risques et les inconvénients à y participer, son droit de retrait de l'étude en tout temps, le droit de s'abstenir de répondre à une question qui le rendrait mal à l'aise, l'option de recevoir les verbatim de l'entrevue ainsi que les résultats de l'étude. Les résultats de la présente étude seront diffusés à l'organisation partenaire afin que les membres en prennent connaissance. Seuls les résultats globaux seront diffusés et il ne sera pas possible d'identifier les participants de l'étude.

2.2.5.8 Cohérence significative

Une attention particulière a été portée à la recension de la littérature scientifique sur la PA et la créativité. Constatant certaines lacunes au sein de la recherche à ce sujet, nous avons estimé qu'une étude qualitative avait sa place à puisqu'elle permettrait d'obtenir une compréhension détaillée des mécanismes qui nous intéressaient. Les méthodes et les procédures utilisées ont permis de répondre à l'objectif de recherche, malgré le caractère diffus et flou des thèmes de la PA et de la créativité.

CHAPITRE 3 RÉSULTATS

Dans ce chapitre, les résultats de l'analyse thématique permettant de répondre l'objectif de l'étude sont présentés. Ce chapitre est subdivisé en deux parties : la première fait état d'une description du contexte de l'étude ainsi que des participants, tandis que la seconde présente les thèmes et les sous-thèmes ayant émergé du corpus de données et permettant ainsi de répondre à l'objectif de l'étude.

3.1 Contexte de l'étude

3.1.1 Programme de présence attentive au travail

S'inspirant de la liste de caractéristiques importantes à considérer élaborée par Van Dam *et al.* (2017) et décrite dans le contexte théorique ci-dessus, des renseignements ont été recueillis auprès de l'enseignante de méditation de l'organisation partenaire afin de mieux comprendre les éléments qui caractérisent les séances de PA offertes au sein de l'organisation (Tableau 3.1).

Tableau 3.1 Liste de renseignements concernant la pratique de présence attentive enseignée au sein de l'entreprise partenaire

Renseignements concernant l'enseignante de méditation	Qualifications cliniques formelles	<ul style="list-style-type: none">• Formation de professeure de yoga• Formation de l'Institut de pleine conscience de Montréal• Formation en kinésiologie (UQAM)• « Ateliers de philo et pratique de l'attention avec les enfants » - Philosophie pour enfants et pleine conscience (SEVE Formation)• Professeure de méditation accréditée par l'Ordre des psychologues du Québec
Renseignements concernant la pratique de présence attentive	Environnement	<ul style="list-style-type: none">• Gymnase de l'entreprise, cour extérieure, terrasse sur le toit de l'entreprise partenaire
	Nombre de participants par groupe	<ul style="list-style-type: none">• Entre 22 et 30 participants
	Durée des sessions	<ul style="list-style-type: none">• 10 semaines
	Durée des séances	<ul style="list-style-type: none">• 45 minutes
	Fréquence des cours offerts	<ul style="list-style-type: none">• Deux fois par semaine

	Description de la pratique formelle	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine 1 : Initiation (avec présentation PowerPoint) • Semaines 2 à 8 : les 7 attitudes fondamentales de la présence attentive (Kabbat-Zinn, 2009) : non-jugement, esprit de débutant, patience, confiance, non-effort, acceptation, lâcher-prise • Semaine 9 : Balayage corporel • Semaine 10 : Attitude bienveillante • Techniques enseignées : atelier du raisin sec, marche consciente à l'extérieur de l'édifice, prise de conscience des sensations corporelles, attention portée sur la respiration, balayage corporel, discussion de groupe suivant directement une pratique de méditation
	Matériel utilisé	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinateur (pour présentation PowerPoint) • Gong • Tapis de yoga • Coussins de méditation • Traversins

3.2 Description des participants

L'échantillon de l'étude compte 11 participants. Tel que présenté au Tableau 3.2, la moitié des participants était des femmes et l'ensemble de ceux-ci travaillaient à temps plein. Les participants occupaient des emplois de domaines variés (c.-à-d. technique, administratif et professionnel). En moyenne, les participants ont rapporté pratiquer la PA formelle au travail de 1 à 2 fois par semaine. En ce qui a trait à la PA informelle, la fréquence a été de manière générale difficile à évaluer pour les participants en raison de la nature plus diffuse de cette pratique. Par ailleurs, elle semblait varier grandement d'un participant à l'autre. Les participants ont également rapporté pratiquer la PA depuis 1 mois à 6 ans.

Tableau 3.2 Caractéristiques des participants

Code associé aux participants	Sexe	Type de poste occupé	Temps plein/partiel	Fréquence de participation aux cours de méditation	Fréquence de pratique informelle
Participant 1	Femme	Coordination de production	Temps plein	1 à 2 fois/semaine	0 à 3 fois/jour
Participant 2	Homme	Programmation	Temps plein	1 fois/semaine	1 fois/jour

Participant 3	Femme	Illustration 2D	Temps plein	1 fois/ semaine	Pratique informelle inconsciente
Participant 4	Femme	Rédaction technique	Temps plein	1 fois/ semaine	Toujours en état de PA
Participant 5	Homme	Assurance qualité	Temps plein	1 à 2 fois/ semaine	Ne pratique pas
Participant 6	Femme	Coordination administrative	Temps plein	1 fois/ semaine	Pratique informelle inconsciente
Participant 7	Homme	Téléométrie	Temps plein	2 fois/ semaine	Ne pratique pas
Participant 8	Femme	Ressources humaines	Temps plein	Non mentionné	Souvent lorsqu'en mouvement
Participant 9	Femme	Design	Temps plein	1 fois/ semaine	Ne pratique pas
Participant 10	Homme	Conception de jeux	Temps plein	1 fois/ semaine	Tous les jours
Participant 11	Homme	Production	Temps plein	1 à 2 fois/ semaine	2 fois/semaine

3.3 Présentation des thèmes

Cette section présente les thèmes et les sous-thèmes ayant émergé du corpus de données (Tableau 3.3.). L'analyse thématique a permis d'identifier trois thèmes principaux distincts ayant permis de répondre à l'objectif de recherche. Il est à noter que bien que la présente étude s'intéressait à plusieurs facettes de la créativité (personnalité, comportement observable, etc.), les participants ont surtout abordé les processus de la créativité. Le premier thème renvoie à l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle. Ce thème englobe un premier sous-thème qui permet d'explorer les mécanismes expliquant l'expérience créative de ces travailleurs. Par ailleurs, bien que cela n'ait pas fait explicitement partie des questions du canevas d'entrevue, les participants ont également abordé spontanément les difficultés qu'ils peuvent vivre dans le cadre de cette pratique, ainsi que les conditions de succès de cette dernière. Ces deux éléments ont donc été considérés comme des sous-thèmes importants. Le deuxième thème est celui de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle. Ce thème comprend deux sous-thèmes qui permettent respectivement de mieux comprendre ce type de pratique (les différents contextes dans lesquels la PA informelle se déploie), ainsi que de quelle façon elle contribue à la créativité (les mécanismes de l'expérience créative du travailleur pratiquant la PA informelle). Finalement, un troisième thème traite des différents liens entre la PA formelle et informelle qui ont été discutés par les participants. Cette dernière section permet de mettre en relief ces deux types de pratiques. Le Tableau 3.3 ci-dessous regroupe l'ensemble de ces thèmes ainsi que leurs sous-thèmes. Les thèmes et sous-thèmes retenus sont

explicités ci-après, accompagnés d'extraits de verbatim. Chaque extrait est identifié par un code associé au participant correspondant.

Tableau 3.3 Représentation thématique de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la présence attentive formelle et informelle

Thème 1 : L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

Mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

Diminution du stress
Ouverture aux autres
Capacité de résolution de problèmes
Détachement par rapport aux pensées
Recul face aux expériences passées
Conscience des expériences et connaissances passées

Difficultés liées à la pratique de la PA formelle

Tendance à l'éparpillement
Variation des états internes

Conditions de succès de la pratique de la PA formelle

Le changement d'environnement
L'enseignant de méditation
Le moment des cours de méditation
L'assiduité, la régularité et la persévérance

Thème 2 : L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle

Contextes de la pratique de la PA informelle des travailleurs

Faire du tricot
Laver la vaisselle
Répondre à des courriels
Marcher en direction du lieu de travail et au retour
Utilisation de la PA dans différents contextes

Mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle

Inhibition des impulsions
Ouverture aux autres
Capacité de résolution de problèmes

Thème 3 : Les liens entre l'expérience de la PA informelle et celle de la PA formelle

Influences bidirectionnelles entre la PA formelle et la PA informelle

Pratique informelle moins consciente que la pratique formelle

3.3.1 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle se décline en plusieurs facettes distinctes. Il apparaît important de mentionner que, selon les travailleurs interrogés, la PA formelle aurait un effet sur leur créativité, mais de manière indirecte. Les différents mécanismes identifiés par les participants afin d'expliquer cet effet sont explicités dans le sous-thème qui suit.

3.3.1.1 Les mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

3.3.1.1.1 Diminution du stress

Selon certains participants, la diminution du stress serait une des conséquences de la pratique de la PA formelle, favorisant ainsi la créativité. En effet, tout d'abord, quelques participants ont mentionné la notion de calme ou de détente que leur pratique de la méditation leur procure : « Mais la façon dont je l'aborde en général, c'est vraiment d'abord beaucoup plus pour se calmer (...) vraiment essayer d'oublier les stress qui se sont accumulés pendant le weekend, ou qui sont arrivés le matin, en arrivant au travail le lundi (...) » (P2).

Selon ce même participant, la diminution du stress et le calme que lui procurerait sa pratique de la PA formelle lui permettrait par la suite d'identifier plus facilement les solutions par rapport à un problème et de réduire ses appréhensions par rapport à celui-ci :

Mais c'est surtout au moment de sortir de la séance, eh bien, je me suis senti beaucoup plus calme, beaucoup plus posé, détendu et beaucoup plus conscient finalement de la situation que j'avais laissée avant d'entrer dans la séance. Et à ce moment-là (...) la solution m'apparaissait beaucoup plus évidente, en tous cas moins effrayante, et c'est ce qui m'a permis d'avancer, de me lancer. – P2

D'autres participants ont abordé leur pratique de PA formelle en tant que moment de repos, soit une pause qu'ils s'offrent et qui leur permet de retrouver l'énergie nécessaire pour poursuivre leurs activités, comme l'illustre l'extrait suivant :

(...) c'est un moment de répit dans ma journée, de répit mental parce que le mental, il n'arrête pas, tout le temps, donc c'est un moment pour moi de m'arrêter puis euh, de m'arrêter pis de faire un peu le vide puis euh justement apprendre à voir toutes les pensées qui arrivent dans ma tête pis en prendre conscience. – P7

Ce même participant explique que la diminution du stress suite à sa pratique de la PA formelle lui permet de réduire l'intensité de ses inquiétudes, laissant ainsi plus de temps et d'espace à sa créativité :

(...) quel changement vous remarquez au niveau de votre créativité juste après avoir médité, est-ce que vous constatez une différence? – I

Euh, je pense que oui, justement en réduisant mon stress, je crois que ça laisse plus d'espace à la créativité dans ma tête, donc j'ai moins de... j'ai moins de soucis tout le temps, des soucis des fois que euh, qu'on peut se créer soi-même sans que ce soit nécessairement véridique ou justifié comme soucis. Donc, tsé, ces moments-là de méditation, ben, là, je me dis : « ok, non, c'est peut-être moi qui va trop loin dans cette idée-là, pis là, on va juste se concentrer à être heureux, être bien », pis à ce moment-là ben quand je retourne travailler, ben chu dans un état qui est déjà plus propice à justement pousser ma créativité un peu plus loin, que si je suis plus stressé pis euh, (...) en train de penser à plein de choses pis là, à ce moment-là, ya pas d'espace pour être créatif, tu veux juste faire ce que t'as à faire pis tsé vite, pis t'en débarrasser. – P7

Finalement, la participante 6 semble être également d'avis que la méditation basée sur la PA contribue à réduire le stress, ce qui rendrait le processus créatif plus facile : « Ben, j' pense que c'est plus facile d'être créative quand t'es plus détendue ».

3.3.1.1.2 Ouverture aux autres

Les participants ont nommé comme autre conséquence de leur pratique de la PA formelle une capacité accrue à être ouvert aux autres, influençant ainsi leur créativité. Selon le participant 2, sa pratique de la PA formelle lui permettrait d'abord de demeurer plus ouvert à soi, le rendant ainsi plus réceptif aux apports des autres membres de son équipe, comme l'illustre l'extrait suivant :

(...) c'est aussi une technique, la méditation, qui nous ouvre par rapport à nous-mêmes, mais nous ouvre aussi aux autres. (...) Donc, même si c'est une pratique individuelle, le fait qu'on soit moins accaparé par les pensées personnelles aussi nous rend beaucoup plus réceptifs aux idées des autres. – P2

Le participant 7 explique également que la PA formelle produit un effet sur sa capacité à recevoir des commentaires de ses collègues, à les accepter et à chercher des solutions pour remédier aux problèmes. Il dit arriver ainsi à discerner une attaque personnelle d'une critique constructive :

Euh, [pause de 11 secondes] ben, je constate surtout une différence dans mes interactions avec les gens. Donc, je ne sais pas si ça peut rentrer un peu dans la créativité, donc euh je suis

plus propice à recevoir du feedback, des commentaires, je suis plus propice à l'accepter et essayer de trouver des solutions pour euh... améliorer soit si j'ai un feedback qui est un petit peu plus négatif-constructif, ben j'ai plus la capacité à le voir comme un feedback et non une attaque personnelle puis ensuite pouvoir prendre des changements moi-même ou trouver des solutions moi-même, donc ça... ça m'aide sur ce côté-là. – P7

La participante 4 rapporte, quant à elle, être une employée solitaire en raison de la nature de son travail. Celle-ci explique que l'isolement découlant de ses tâches la rend plutôt « misanthrope » et que sa pratique de la PA formelle l'aide à renverser cet effet négatif en lui permettant d'être plus ouverte à accepter et à comprendre ses collègues de travail : « Parce que je suis une.... Je travaille toute seule. Je deviens un peu... euh... euh... un peu « misantropique ». Et ça enlève ça. Je suis plus ouverte. Je connais les gens qui sont autour de moi et je peux les comprendre un peu mieux ».

3.3.1.1.3 Augmentation de la capacité de résolution de problèmes

C'est également en passant par une augmentation de la capacité de résolution de problèmes que les participants rapportent voir leur créativité augmenter suite à leur pratique de la PA formelle. En effet, selon ces derniers, leur pratique de la PA formelle leur permet de voir les situations plus clairement, sous un angle nouveau, ainsi que de faire émerger des solutions créatives, selon une perspective plus large et nuancée. La participante 8 évoque cette capacité et les effets positifs de celle-ci sur son travail, alors qu'elle perçoit certains aspects de son travail de manière plus claire suite à sa pratique de la PA formelle : « Et euh, (...) je me rappelle le cas où j'avais des réunions l'après-midi et, le matin même, je ne savais pas trop comment les prendre, comment j'allais faire et puis je suis revenue de la méditation, et en fait, c'était : « ah en fait, c'est ça, ça, ça, ça » et ça déboule tout seul ».

La PA formelle semble aussi être utile pour « décrocher » lorsque l'on éprouve un sentiment de « saturation » mentale pour ensuite voir les choses de manière plus claire, comme l'explique la participante 3 :

(...) j'ai remarqué que des fois, on est comme vraiment : « Ah je n'ai pas de solution pour ça, qu'est-ce que je vais faire? J'ai pas d'idée... Ah, je trouve que je ne travaille pas bien aujourd'hui ». Pis après ça, on décroche pendant quelques minutes pis après ça on revient, pis on dirait que c'est moins compliqué des fois. On dirait que c'est plus clair: « Ah ben oui! » et l'idée vient, pas tous le temps, mais ça arrive. – P3

La participante 3 mentionne également que sa pratique de PA formelle favorise la créativité au travail entre autres parce qu'elle permet d'aborder les problèmes avec plus de discernement, utilisant pour illustrer cela l'analogie d'une boule de papier qu'on déplierait petit à petit.

Alors, maintenant j'aimerais vous demander selon vous qu'est-ce qui fait en sorte que la méditation a un effet sur la créativité, c'est quoi vos hypothèses personnelles? – I

(...) c'est comme prendre une boule de papier toute mélangée en « motton » pis là, on la défait pis on la défait pis comme ça là on peut voir qu'est-ce qu'il faut faire. – P3

3.3.1.1.4 Détachement par rapport aux pensées

La PA formelle est, selon plusieurs, un travail de détachement par rapport aux pensées. Les participants sont nombreux à être d'avis que cette pratique leur permet d'éviter de se laisser envahir par celles-ci, d'être en mesure de les observer objectivement, pour ensuite être plus efficace dans leur réflexion et arriver à des solutions plus créatives. À cet effet, la participante 4 rapporte que sa pratique de méditation lui permet de se dissocier de ses pensées liées aux problèmes dans le moment présent afin d'avoir un portrait plus global de ce qui lui crée de la difficulté et ainsi trouver des solutions adéquates :

Pensez-vous que votre pratique de méditation influence votre créativité au travail? – I

(...) Avec ça (la pratique de la PA formelle), je peux me « divorcer » des problèmes immédiats. Je peux me retirer des problèmes immédiats pour regarder... ce qui est plus grand, qui donne souvent les solutions aux problèmes. – P4

Parmi les hypothèses pouvant expliquer la manière avec laquelle la créativité émerge, la participante 8 propose elle aussi la prise de recul sur les pensées – mais aussi les émotions, – ce qui lui permet de trouver une solution nouvelle :

(...) une autre hypothèse, ça pourrait être que la méditation permet de prendre du recul sur les émotions et les pensées et, des fois, les regarder de l'extérieur en fait bah, ça permet de donner un nouveau point de vue et de penser à une solution à laquelle on n'aurait pas forcément pensé avant, en fait. – P8

Également, la participante 8 propose que le mécanisme de créativité s'opère alors que l'on se détache de ses pensées en les observant, ce qui permet de faire des liens :

(...) ou alors je ne suis pas encore arrivée là dans la pratique de méditation et peut-être que ça viendra après, mais je stop pas vraiment mon *flow* de pensées pendant la méditation. C'est plutôt en fait je le regarde passer. Je me sors de ça en fait. Le *flow* de pensées, c'est la rivière au milieu et puis en fait moi je suis en train de baigner dedans tout le temps et puis en fait ya un moment donné la méditation hop! je prends un *step back*, je sors de la rivière pis je la regarde juste couler. Du coup, ça me permet de faire des fois des liens du coup avec des idées auxquels je pense que sans ça, je n'aurais peut-être pas forcément vu en fait parce que je n'aurais pas pris ce *step back* en fait. – P8

Le participant 2 explique que la méditation permet de développer une certaine flexibilité en se détachant de certaines idées peu utiles et explorer d'autres possibilités en se focalisant sur celles plus pertinentes :

(...) c'est un peu notre propre d'avoir plein de pensées qui arrivent les unes après les autres, parfois en positif, parfois en négatif, parfois neutre... parfois juste simplement des pensées qui viennent (...) un peu parasiter. Le fait de passer par une méditation aide justement à être un peu plus « focussé » sur certaines idées, donc de pouvoir explorer plus loin sans trop de perturbations. Donc (...) parce qu'on va être un peu tiraillé par toutes ces pensées, on va peut-être pas penser aux limitations, peut-être d'autres choses pourraient découler de ça, peut-être que c'est une bonne idée à la base, mais peut-être que c'est pas réalisable, (...) peut-être qu'on pourrait bifurquer un petit peu. – P2

3.3.1.1.5 Recul face aux expériences passées

Le sous-thème du recul face aux expériences passées a également été abordé en tant que mécanisme de la créativité. La participante 9 souligne justement que la pratique de la PA formelle lui permet de voir le problème tel qu'il est dans l'instant présent, en se détachant de l'influence possible des expériences du passé : « Vraiment, d'être là à l'instant présent, ça permet de voir vraiment le problème pour ce qu'il est et non pas pour ce qu'il génère comme émotion. Donc, je ne suis plus dans le passé, dans mes expériences passées. (...) Je suis juste là, devant, devant... devant ma problématique et... voilà! ».

La même participante rapporte que sa pratique de la PA l'aide dans son travail, dans la mesure où cela lui permet de se détacher de la pression qu'elle peut s'infliger pour être créative en déployant une capacité à voir les choses avec des « yeux de débutant » :

(...) Moi, ça va faire bientôt 17 ans que je fais ce métier-là. Et avec le poids de l'expérience, on se met beaucoup de pression. On se dit : « Ah, si j'ai pas une idée... », dès que je retourne au travail, « si dans mes 8 heures, j'ai pas d'idées, je vau rien ». J'ai vraiment une grosse pression à avoir les idées qui viennent du poids de l'expérience. Et ce que j'ai trouvé fascinant en fait dans cette méditation guidée-là, c'est qu'elle disait : « Mais regarder tout avec des yeux... en laissant tout ce qu'il y avait derrière, et se concentrer juste sur l'instant présent encore une

fois, qui est : « là, j'ai quelque chose à créer, il y a quelque chose qui est là et qui est disponible ». Puis avec des yeux de débutant, j'y vais sans pression en fait. Faire émerger une nouvelle chose, là. – P9

3.3.1.1.6 Conscience des expériences passées

Paradoxalement, deux participants ont souligné le fait que la PA formelle pouvait favoriser leur créativité en leur permettant d'accéder plus facilement à leurs connaissances ou expériences passées en lien avec une situation donnée. En effet, le participant 10 élabore à propos du processus de créativité qui s'expliquerait, selon lui, par une amélioration de la concentration qui permettrait d'être disposé à avoir des souvenirs plus clairs et donc d'y accéder plus facilement :

(...) mais je pense que la capacité à être dans le moment présent améliore la concentration, améliore l'introspection, ce qui permet de créer éventuellement plus de souvenirs qui sont plus clairs dans notre esprit et, vu qu'ils sont plus clairs, ils sont plus faciles à se remémorer, et je pense que ça crée en fait de la variété à l'intérieur de nos souvenirs parce qu'on en crée plus souvent et de manière plus claire qui ensuite aura une influence sur notre créativité. – P10

Dans la même veine, la participante 8 propose l'idée selon laquelle il est possible que la pratique de la PA formelle permette de faire émerger des idées oubliées, utilisant l'image du fil de la pelote de laine que l'on retrouve et qui nous amène vers ces idées :

(...) il y a une autre hypothèse aussi : est-ce que la méditation – on fait du freudien sans faire du freudien – est-ce que la méditation permettrait pas aussi de faire remonter des idées qu'on a un petit peu... pas enfouies, mais plutôt oubliées et, du coup, de revenir là-dessus et d'un seul coup trouver, tsé, le fil de la pelote de laine qu'on n'arrivait pas à trouver quand on l'a eue. Je ne sais pas. – P8

3.3.1.2 Difficultés liées à la pratique de la PA formelle

Ce sous-thème regroupe des extraits abordant les différentes difficultés qu'ont vécues les participants dans le cadre de leur pratique de PA formelle. Certains participants expliquent d'abord que cette pratique représente un défi, considérant la tendance naturelle de l'esprit humain à s'éparpiller :

(...) mais le but, ce n'est pas de ne pas penser, c'est de se ramener à maintenant et ça, c'est quelque chose que je trouve très important que j'ai de la difficulté à faire. Même si je fais de la méditation assez régulièrement, j'ai beaucoup de difficultés à pas me projeter dans des suppositions, dans des « peut-être » ou des... – P3

Dans le même ordre d'idées, d'autres participants indiquent que leur capacité à se centrer sur le moment présent lors de la médiation varie en fonction de leurs états internes et leur niveau de tension. Lors de périodes plus calmes, l'état de méditation deviendrait plus accessible, tandis que lors de périodes plus agitées, les participants semblent éprouver plus de difficulté à pratiquer la PA formelle.

Il y a toujours un moment où on est... dépendamment des semaines encore une fois, plus agité que les autres, on est plus tendu, on a quelques facteurs personnels qui viennent perturber plus que la normale. Donc, c'est parfois plus difficile de se concentrer sur la méditation et de revenir un peu à zéro, mais c'est vraiment... c'est jamais égal, c'est sûr (...). Ça dépend, je pense, des personnes effectivement et de l'état dans lequel on se trouve quand on commence. – P2

3.3.1.3 Les conditions de succès de la pratique de la PA formelle

Ce troisième sous-thème décrit les conditions de succès de la PA formelle, selon l'expérience des participants. Parmi ceux-ci, la participante 6 explique que l'effet calmant de la PA formelle apparaît dans le simple fait de changer d'environnement, c'est-à-dire passer du bureau à un espace dédié à la méditation : « Mais juste le fait, tsé, de partir de mon bureau puis de me dire : "je m'en va m'asseoir pour méditer dans un autre espace" pis tsé, juste rentrer dans la salle, s'installer, se mettre confortable (...) ».

D'autres participants, tels que la participante 5, ont aussi mentionné leur enseignante de méditation en tant que source importante de motivation : « Elle [l'enseignante de méditation], de son bord, c'est quelqu'un qui est un exemple en tant que tel qui est en santé, qui a une grosse joie de vivre et puis c'est le fun de voir ça, vraiment, le côté [nom de l'enseignante de méditation] ».

Dans un autre ordre d'idées, le moment des cours de méditation peut également avoir une influence importante. En effet, dans la présente étude, les cours de méditation étant offerts entre autres les lundis, l'idée de commencer la semaine de travail avec calme est nommée par le participant 5 qui évoque la notion de réinitialisation (*reset*) lui permettant de créer l'espace mental nécessaire pour travailler efficacement :

(...) C'est plus vraiment un *reset*. Moi, de mon bord, c'est une opportunité – moi, je le fais lundi – c'est une opportunité de commencer la semaine, d'avoir une sorte de *reset*, une sorte de vide mental, ce qu'il y avait durant la semaine, la journée avant, puis de vraiment recommencer à nouveau et puis de reprendre l'énergie puis garder le focus pour la semaine pour accomplir mes tâches que j'ai. – P5

La notion d'évolution – ou de progrès – dans la pratique de la PA formelle a aussi été mentionnée par plusieurs participants. Ceux-ci expliquent que cette pratique nécessite en effet une certaine assiduité, de la régularité et de la persévérance s'ils souhaitent que ses effets bénéfiques soient maintenus dans le temps, comme l'exprime le participant 3 : « Pis c'est comme aller au gym, on peut pas y aller une fois pis penser qu'on va être en forme, c'est quelque chose qui faut... qui faut faire à répétition pour créer... pour que ça fonctionne, donc c'est quelque chose que j'essaie de préserver (...) ».

La participante 9 souligne également que la fréquence de la pratique offerte par son employeur (pratique hebdomadaire) n'est pas suffisante pour maintenir ses bienfaits. Elle précise qu'elle conçoit une telle pratique méditative en tant qu'hygiène de vie et, par conséquent, la régularité devient nécessaire :

Mais c'est sûr que, une fois par semaine, ben c'est bien parce que ça nous inspire à le faire. Mais personnellement, c'est pas suffisant pour moi (...). Je trouve que... personnellement, j'oublie vite. Donc, ça fait du bien de te faire ramener. (...) C'est comme un maintien (...), je pense que vraiment, je trouve que c'est une hygiène de vie. C'est pas quelque chose que tu fais : « Ah, Ok! J'ai fait mon heure de méditation » pis c'est bon pour la semaine. Je pense que ça met dans un état particulier. Il faut le faire régulièrement. – P9

3.3.2 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle

Les participants ont également été interrogés au sujet de leur pratique informelle de la PA. Il convient de préciser que les participants semblaient avoir plus de difficulté à élaborer à propos de leur pratique informelle, comparativement à leur pratique formelle. Par ailleurs, deux sous-thèmes ont émergé de l'analyse des verbatim. En premier lieu, les participants ont abordé les différents contextes dans lesquelles ils utilisent la PA informelle. Ils ont ensuite décrit les mécanismes expliquant leur expérience créative dans le cadre de leur pratique informelle de la PA.

3.3.2.1 Les contextes de la pratique de la PA informelle des travailleurs

Différents contextes de pratique de la PA informelle ont été cités par les participants. Par exemple, la PA se déploie de manière informelle chez cette participante, en dehors des heures de travail, lorsqu'elle se retrouve à la maison et qu'elle fait du tricot :

Quand j'fais du tricot, tsé souvent, je vais me mettre des séries ou autre mais des fois je m'aperçois que je veux juste un bruit de fond j'ai comme juste besoin d'avoir tsé le... Je pense à certaines choses, mais tsé, je respire, je contacte à quelque chose qu'est le fun, je vois

quelque chose qui devient quelque chose, tsé j'vois la laine se transformer en couverture (...).
– P9

La participante 8 évoque quant à elle l'idée de laver la vaisselle. Plus particulièrement, elle rapporte que sa pratique de PA informelle est réalisée alors qu'elle nettoie sa boîte à lunch durant sa pause dîner au travail. Il s'agit alors pour elle d'un moment d'observation de ses idées qui défilent alors qu'elle s'adonne à cette activité, soulignant le plaisir qu'elle en retire.

(...) lorsque je fais la vaisselle de mes boîtes à lunch, etc. [rire] (...), c'est une pause que j'aime bien faire. C'est vraiment... je prends le temps, mais là, par exemple, je n'ai pas pu le faire tout de suite, mais là je vais retourner au bureau, je vais prendre ma boîte à lunch, je vais rentrer et je vais faire ma vaisselle et mon petit séchage de mes affaires et je sais que je vais partir en mode « regarder mes idées qui coulent », etc., et je vais partir un peu en pratique de méditation informelle. Et c'est vraiment un vrai plaisir. – P8

La participante 1 donne pour sa part un exemple où son expérience de PA informelle s'opère lorsqu'elle répond à des courriels en lien avec un futur déménagement à l'étranger. Elle souligne que lorsque ces courriels ont une charge émotionnelle, il est important pour elle de les rédiger avec présence attentive :

(...) je déménage en fin de semaine. Petit scoop! C'est juste pour dire que quand je réponds à ces courriels-là, ben là, je prends vraiment le temps de comme... être là! Pour ne pas niaiser! Hé! Hé! Tu veux que ce soit bien écrit. Tu veux que ce soit bien expliqué. C'est surtout que c'est des courriels où ça va plus parler avec des émotions, quelque chose comme ça. J'aime ça être plus centrée, que tu sais, répondre dans un courriel : « Tu dois pas faire ça, met ton contenu à la bonne place! ». Ça, c'est des trucs de tous les jours que je prends pas le temps de me centrer pour faire ça. Mais les trucs que je constate sont plus importants ou qui ont plus de « moi », ou de mes émotions, comment je me sens... je vais prendre le temps de finir ce que j'ai à faire puis je le garde quand je suis plus là. – P1

Cette même participante explique qu'elle pratique également la PA informelle lorsqu'elle marche en direction du travail et au retour : « Parce que je le fais quand je suis tout le temps en train de marcher vers le travail. Puis en revenant du travail, je le fais tout le temps. (...) J'essaie de passer par les rues puis je passe par le parc. Je vais faire un détour ».

Le participant 5 explique qu'il pratique lui aussi la PA informelle pendant une activité de marche, observant ainsi tous les événements extérieurs : « Vraiment, moi, je le sens plus... plus durant une activité de marche. Vraiment... La plupart du temps, je suis un gars qui aime ça marcher, regarder autour et vraiment voir mon environnement en tant que tel (...) ».

Finalement, la participante 3 reconnaît qu'elle devra toujours composer avec ses pensées et dit, pour ce faire, utiliser les notions de PA de manière informelle en observant son environnement ainsi que son corps qui s'y trouve. Sa pratique de PA informelle n'est alors plus circonscrite à un contexte particulier, mais semble plutôt être utilisée dans différents contextes :

(...) On peut comme pas arrêter de ruminer sur plein d'affaires... pis observer qu'est-ce qui se passe autour, écouter qu'est-ce qui se passe autour... sentir son corps à l'endroit où il est... comme là, maintenant, je suis assise sur des petits coussins. – P3

3.3.2.2 Les mécanismes de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle

Ce deuxième sous-thème de l'expérience de PA informelle des travailleurs renvoie aux mécanismes pouvant permettre d'expliquer l'association entre la pratique de la PA informelle et l'expérience créative.

3.3.2.2.1 Inhibition des impulsions

Pour le participant 10, sa pratique informelle de la PA favoriserait une inhibition des impulsions qu'il pourrait avoir dans le cadre de son travail, ce qui lui permettrait une réflexion plus approfondie et la formulation de réponses plus créatives et adaptées :

Maintenant, on est toujours dans la pratique informelle, est-ce que vous avez remarqué avoir été plus créatif en étant dans cet état-là? (...) – I

En fait, étrangement, oui (...). Euh, je dirais que je réfléchis beaucoup plus une fois que j'ai eu cette pratique-là, en tous cas dans les exemples qui me viennent en tête, euh, par rapport à cette pratique informelle. Je me souviens avoir été beaucoup plus créatif et ingénieux dans ce que j'ai fait ensuite que je ne l'étais avant en fait ou que les premières pulsions que j'ai eues, les premières envies de réponse que j'ai eu envie de donner. Donc, ouais, après ces pratiques-là je me suis trouvé plus créatif. – P10

Dans la même veine, selon le participant 2, sa pratique de la PA informelle contribuerait à développer la capacité à prendre du recul dans certaines situations au travail. En effet, celui-ci souligne qu'avant d'exécuter une tâche précise, il se pose de plus en plus souvent des questions afin d'évaluer la pertinence de poser un geste :

Justement, est-ce que vous pratiquez ce genre de méditation pendant vos tâches? – I

(...) ces moments dans la journée (...) où il y a une communication à faire et il y a quelque chose qui me chiffonne dans mon approche, dans la façon dont je le communique... Et, de plus en plus, j'ai le réflexe de me demander : « Mais pourquoi est-ce que ça me gêne? Pourquoi est-ce que... » En fait, c'est vraiment une conversation interne (...). C'est vraiment le questionnement du « pourquoi » et puis voir la réponse qui vient. (...). Donc c'est vraiment prendre un peu de recul. – P2

3.3.2.2 Ouverture aux autres

L'expérience créative chez le participant 2 pratiquant la PA informelle s'explique, selon celui-ci, par une aptitude à être ouvert aux autres, c'est-à-dire à l'équipe en charge du projet, à être plus conscient de son impact et de celui des autres dans le projet, ce qui lui permettrait d'avoir une vision plus collaborative et d'être plus ouvert aux différentes possibilités :

(...) donc, avez-vous remarqué avoir été plus créatifs en faisant cela (la PA informelle)? – I

(...) Créatif, je pense que oui. Ce qui est sûr, c'est que je suis quand même beaucoup plus justement ouvert, notamment aux apports des autres, à mon propre rapport au projet en disant : quel est l'impact de ce que je fais sur ce projet? Quel est l'impact sur le projet final? Quel est aussi l'impact sur les autres qui vont devoir travailler par-dessus? Et donc, si ce n'est appeler ça de la créativité, au moins, c'est vraiment beaucoup plus avoir conscience de justement quel est mon impact au sein non seulement du projet de la compagnie et de mon équipe et de voir comment est-ce que je peux faire en sorte que ce soit mutuellement bénéfique. – P2

3.3.2.3 Capacité de résolution de problèmes

La participante 8 explique que sa pratique de PA informelle – qui consiste, pour elle, à nettoyer sa boîte à lunch à la pause du dîner – lui permet en effet d'être plus créative dans la mesure où elle expérimente un état de clarté mentale et se sent ainsi disposée à établir des liens entre différentes idées :

(...) donc avec l'exemple de faire la vaisselle de votre boîte à lunch, est-ce que vous avez remarqué être plus créative après ça? – I

Oui, (...) l'idée, c'est que je sens qu'après, je suis un peu dans le même état d'esprit qu'avec les cours de [nom de la professeure] en fait avec cette impression d'être réenergisée en fait d'avoir un cerveau plus performant, je ne sais pas comment expliquer ça. En fait c'est d'avoir un cerveau qui n'est plus pris à voir toutes les opportunités, à avoir un cerveau qui est plus dans le mode faire des liens entre les choses plutôt que juste activer quelque chose. – P8

3.3.3 Les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle

Le dernier thème ressorti de l'analyse qualitative concerne les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle des travailleurs. Deux aspects ont été mis en évidence à ce sujet.

3.3.3.1 Influences bidirectionnelles entre la PA formelle et la PA informelle

Il semble y avoir une certaine influence bidirectionnelle entre les deux formes de pratiques de la PA. D'une part, le participant 10 exprime l'idée selon laquelle sa pratique de PA informelle se transforme en une décision consciente de se mettre dans un état méditatif de manière formelle. En d'autres termes, le fait de déployer la conscience du moment présent en contexte informel semble le pousser à méditer de manière formelle :

Oui, je dirais que ça ne fait pas partie de mon quotidien, mais ça arrive dans certains moments (...), je dirais que je pars peut-être d'une idée d'une pratique informelle, mais je la transforme en formelle et je me dis : « ok ben là, je suis bien » et là, je me dis : « je vais méditer, et juste prendre conscience de tout ce qu'il y a dans mon environnement », mais c'est très décidé. Ça ne m'arrive pas comme ça où je me dis : « ah tiens ok, là, je me laisse un peu aller et je vais juste penser à ce qui se passe ». C'est vraiment moi qui a une démarche de me dire : « ok là j'ai envie de profiter pleinement et pis je vais me concentrer et travailler pour me mettre en état méditatif à ce moment-là ». – P10

D'autre part, certains participants indiquent que les exercices appris lors de leur pratique formelle sont ensuite transposés dans leur pratique informelle. Le participant 11 rapporte, par exemple, qu'il utilise la concentration sur sa respiration afin de réguler son anxiété dans différents contextes au travail :

(...) S'il y a quelque chose que j'ai retenu, c'est l'importance de la concentration sur la respiration, le cycle respiratoire. Et donc, euh, de manière informelle, quand je ressens le besoin de me détendre, de prendre du recul, c'est le premier automatisme qui me revient c'est de me concentrer sur ma respiration. Ma pratique m'a appris à le faire et du coup, le réflexe me vient d'autant plus facilement en étant seul (...). – P11

3.3.3.2 Pratique informelle moins consciente que la pratique formelle

Contrairement à la pratique formelle de la PA, pour la participante 3, l'expérience de PA informelle en tant qu'état se déclencherait de manière inconsciente, automatique, c'est-à-dire qu'il ne s'agirait pas d'une décision consciente de se mettre dans un tel état, mais bien une expérience vécue de manière naturelle et spontanée :

Ce n'est pas volontaire, je le fais comme automatiquement des fois. Je ne pense pas: « Bon ben là je vais faire de la pratique informelle ». Ça vient tout seul. C'est assez... en fait je n'y avais même pas pensé avant que tu me le demandes. Je me rends compte que oui je le fais, mais c'est pas conscient, étonnamment! C'est la pleine conscience inconsciente (...). – P3

CHAPITRE 4 DISCUSSION

La présente étude avait pour but d'explorer l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle. L'analyse des verbatim a permis de dégager trois thèmes principaux, soit l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle, l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle et les liens entre l'expérience de la PA formelle et informelle. Dans ce quatrième et dernier chapitre, chacun de ces thèmes sera discuté à la lumière des connaissances empiriques et théoriques existantes. Les limites de l'étude et des pistes de recherche futures seront également proposées.

4.1 Retour sur les principaux résultats de l'essai

4.1.1 Les mécanismes de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

Selon l'analyse effectuée, le thème de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle aborde comme premier sous-thème les mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle. Au total, les participants ont nommé six mécanismes pouvant être regroupés en deux grandes catégories : la régulation attentionnelle et la régulation émotionnelle. La régulation attentionnelle réside dans la nature même de la PA. Rappelons que la PA consiste à être attentif à l'expérience du moment présent tel qu'il est vécu, en acceptant tout ce qui vient, sans jugement et sans attente (Kabat-Zinn et Hanh, 2009). Porter attention signifie donc observer l'expérience interne et externe se produisant à chaque instant, ce qui constitue un des éléments fondamentaux de la PA (Shapiro *et al.*, 2006). La régulation émotionnelle correspond quant à elle à la capacité à se désengager des stimuli émotionnels aversifs permettant ainsi une meilleure flexibilité émotionnelle (Lutz *et al.*, 2008). Ces deux grandes catégories et les différents mécanismes qu'elles représentent sont illustrés à la Figure 4.1 et explicités dans les paragraphes qui suivent.

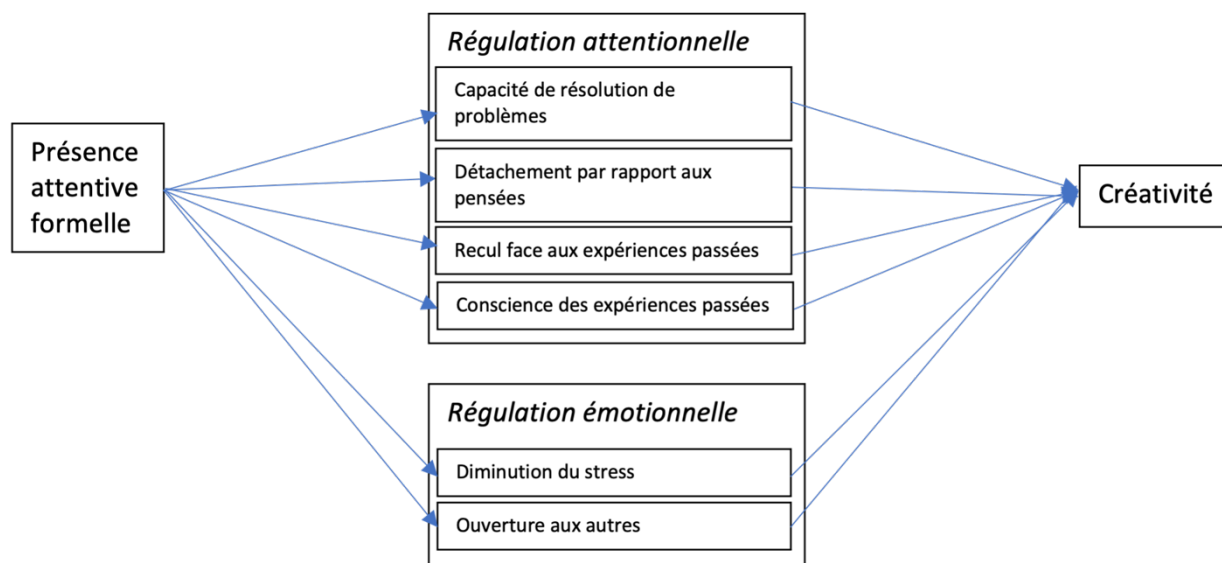


Figure 4.1 Modèle explicatif de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle

4.1.1.1 Mécanismes de régulation attentionnelle

L'analyse des résultats a d'abord permis d'identifier quatre mécanismes de régulation attentionnelle afin d'expliquer l'association entre la PA formelle et la créativité, soit la capacité de résolution de problèmes, le détachement par rapport aux pensées, le recul face aux expériences passées et la conscience des expériences passées. Chacun de ces mécanismes est décrit plus en détail et mis en relation avec la documentation scientifique existante dans la présente section.

Le premier mécanisme de régulation attentionnelle relevé est celui de l'augmentation de la capacité de résolution de problèmes. Les participants de la présente étude semblent nommer deux formes de capacité de résolution de problèmes survenant à la suite de leur pratique de PA formelle : l'apparition spontanée d'une solution créative (telle l'intuition) et le processus créatif analytique qui nécessite une certaine élaboration cognitive avant d'arriver à produire une idée nouvelle. Ces deux concepts pourraient rejoindre ceux abordés par Henriksen *et al.* (2020) qui ont mené une revue de la littérature portant sur le lien entre la PA et la créativité. Certaines études issues de cette revue de littérature, tels que celle de Schooler *et al.* (2018, cités dans Henriksen, Richardson et Shack, 2020), tendent vers la conclusion que les solutions créatives émergent grâce à un processus de pensée analytique, alors que d'autres, tels que celle d'Ostafin et Kassman (2012), estiment que la PA favorise l'apparition spontanée d'une solution créative. Alors que l'apparition spontanée d'une solution créative pourrait correspondre au concept de vagabondage de l'esprit (*mind-wandering*), donc ne nécessitant aucune analyse préalable, celui du processus de pensée

analytique pourrait correspondre à l'idée d'une pensée analytique précédant l'émergence d'une nouvelle idée. Ces concepts, semblant de prime abord opposés, pourraient tous les deux jouer un rôle important dans la créativité puisque les auteurs de cette revue de littérature précisent que le vagabondage de l'esprit peut être réalisé de manière délibérée (c'est-à-dire avec PA) ou de manière spontanée (c'est-à-dire sans faire preuve de PA), et c'est en portant délibérément notre attention à notre esprit qui vagabonde que les solutions créatives émergent (Preiss et Cosmelli, 2017; cités dans Henricksen, Richardson et Shack, 2020).

Le deuxième mécanisme correspond à celui du détachement par rapport aux pensées. Rappelons que les participants ont, à plusieurs reprises, expliqué que leur pratique de PA leur permet d'éviter de se laisser envahir par leurs pensées, laissant ainsi place à l'émergence de solutions nouvelles. Ce résultat coïncide avec la littérature scientifique au sujet de la PA qui indique que celle-ci permettrait de mieux composer avec les pensées et les émotions, notamment au moyen de la diminution de la pensée discursive (Brown *et al.*, 2007; Shapiro *et al.*, 2006; Kudesia, 2015). Ce résultat pourrait également correspondre au concept de métacognition, aptitude développée notamment grâce à la pratique de la PA, soit un désengagement des stimuli ou des processus environnementaux et psychophysiologiques internes afin de créer un espace dans lequel il est possible de percevoir et de réagir différemment, et non selon des automatismes ou des patrons de rumination (Shapiro *et al.*, 2006). La métacognition a été reliée à la créativité dans les écrits scientifiques, notamment par Kudesia (2015). Tout comme cela a été rapporté par les participants, ces auteurs expliquent qu'il est possible de prendre consciemment un recul par rapport aux pensées et de les observer et ainsi explorer des idées originales et conceptuellement éloignées de nos idées initiales, avec une perspective détachée. Cette réflexion peut effectivement rejoindre l'idée de réaliser un *step back* évoqué par la participante 8, ce qui lui permettrait de stimuler ses idées créatives.

Le troisième mécanisme rapporté par les participants est celui du recul face aux expériences passées. Il semble en effet que la pratique de la PA crée des voies cognitives nouvelles et détachées des façons habituelles de penser, ce qui permet de faire émerger de nouvelles voies (Byrne et Thatchenkery, 2019). Cette idée de faire émerger de nouvelles voies pourrait rejoindre le concept de flexibilité cognitive abordé dans le contexte théorique, qui permet de considérer un problème ou une solution sous un nouvel angle. Nos façons habituelles de penser renvoient à l'idée de rigidité cognitive, soit la résistance au changement des croyances, attitudes ou habitudes personnelles (Rokeach, 1960). Certains auteurs confirment d'ailleurs le rôle positif de la pratique de la PA formelle dans la diminution de la rigidité cognitive pour ainsi voir le problème « avec des yeux de débutant » (Greenberg *et al.*, 2012), comme l'a également

suggéré la participante 9. De plus, ce mécanisme de régulation attentionnelle pourrait également rejoindre les conclusions de Hensley (2020) dans son article théorique, lorsqu'il explique que l'aptitude à contempler les événements du moment présent nous permet de nous éloigner de nos façons habituelles de voir les choses et d'aborder les idées en sortant des sentiers battus. Cela correspond d'ailleurs aux conclusions tirées par les participants d'une étude qualitative menée par Mäkinemi et Heikkilä-Tammi (2018) qui indiquent qu'un « entraînement à la PA leur a permis de générer de nouvelles idées et de briser leurs patrons de pensées habituels » (traduction libre; Mäkinemi et Heikkilä-Tammi, 2018, p. 26).

Le quatrième et dernier mécanisme de régulation attentionnelle cité par les participants est celui de la conscience des expériences passées. Ceux-ci ont plus précisément abordé l'idée d'avoir plus facilement accès aux souvenirs pouvant être enfouis dans leur mémoire ou encore le fait que leur pratique de PA formelle leur permette de faire émerger des idées oubliées. Certaines études ont été menées sur le rôle de la mémoire épisodique et la créativité. Il semblerait en effet que le fait d'activer la mémoire épisodique - c'est-à-dire récupérer des éléments particuliers issus d'expériences passées – améliore la capacité à générer différentes idées au cours d'une tâche de pensée divergente créative (Madore *et al.*, 2019; Van Genugten *et al.*, 2021). Également, Schacter et Addis (2007) ont proposé l'hypothèse de la simulation épisodique constructive qui postule que l'une des fonctions adaptatives de la mémoire épisodique est celle de permettre de simuler des scénarios futurs possibles en récupérant l'information issue des expériences passées. Parallèlement, le lien entre la PA et la mémoire épisodique a également fait l'objet d'études dans lesquelles l'influence de la PA sur l'efficacité de la mémoire épisodique est reconnue (Alberts et Thewissen, 2011; Lykins *et al.*, 2012; Brown *et al.*, 2016). Toutefois, malgré l'existence de ces études sur la relation entre la mémoire épisodique et la créativité ainsi qu'entre la PA et la mémoire épisodique, la présente étude est, à notre connaissance, la première à identifier empiriquement les expériences passées en tant que mécanisme expliquant la relation entre la PA et la créativité.

En somme, les résultats de la présente étude ont permis de faire ressortir quatre mécanismes de régulation attentionnelle afin d'expliquer la relation entre la PA formelle et la créativité. Cette première catégorie de mécanismes semble correspondre à l'idée émise par les auteurs de la Monitor and acceptance theory (MAT) (Lindsay et Creswell, 2017), selon laquelle c'est le contrôle de l'attention dans la pratique de la PA qui serait relié à la créativité.

4.1.1.2 Mécanismes de régulation émotionnelle

Le premier mécanisme expliquant l'expérience créative des travailleurs interrogés référant à la catégorie de la régulation émotionnelle est celui de la diminution du stress. Cet effet de la PA sur le stress a fait l'objet d'une impressionnante quantité d'études depuis les dernières années (Lindsay et Creswell, 2017; Nyklíček *et al.*, 2013; Kabat-Zinn et Hangh, 2009; Goldin et Gross, 2010; Sparacio *et al.*, 2021). De plus, il semble que le stress est connu depuis plusieurs années comme étant nuisible à la performance à des tâches nécessitant la créativité (Martindale et Greenough, 1973; Vartanian *et al.*, 2020). Plus précisément, Vartanian *et al.* (2020) expliquent dans leur revue de la littérature qu'à la suite d'une expérience de stress, puisque les ressources physiologiques et cognitives s'orientent vers les fonctions de vigilance et de survie (Hermans *et al.*, 2014, cités dans Vartanian *et al.*, 2020), ces ressources ne peuvent plus investir les fonctions cognitives supérieures soutenant les cognitions créatives. Par conséquent, ces connaissances portant sur le lien entre PA et stress ainsi qu'entre stress et rendement créatif pourraient alors appuyer cette idée soulevée par les participants de la présente étude, selon laquelle la pratique formelle de la PA amène la diminution du stress qui entraîne ensuite plus de créativité. Par ailleurs, selon Lindsay *et al.* (2018), parmi les deux sous-composantes de la PA proposées par la théorie MAT (Lindsay et Creswell, 2017) ce serait davantage l'acceptation des expériences du moment présent, sans jugement, qui jouerait un rôle dans la régulation du stress. Il est donc finalement possible de croire que les deux sous-composantes de la PA (et non seulement le contrôle de l'attention, comme stipulé initialement par Lindsay et Creswell, 2017) puissent avoir un rôle à jouer afin d'expliquer sa relation avec la créativité.

Le second mécanisme de régulation émotionnelle expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle est celui de l'ouverture aux autres. La PA leur permettrait ainsi de développer une plus grande ouverture à soi et par conséquent, une plus grande ouverture aux apports des autres membres de l'équipe, notamment en réagissant adéquatement aux rétroactions d'autrui, en les acceptant et en les prenant rapidement en compte, plutôt qu'en les percevant de manière défensive. Ces expériences subjectives rapportées par les participants concordent avec la notion de PA d'équipe, définie en tant que « perception partagée par les membres d'une équipe, selon laquelle leurs interactions sont caractérisées par une attention et une conscience ainsi qu'un traitement expérientiel et sans jugement de leurs expériences » (traduction libre, Yu et Zellmer-Bruhn, 2018, p. 4). En d'autres termes, la PA d'équipe permettrait aux membres de celle-ci de développer une attitude d'ouverture quant aux différentes perspectives d'autrui sans y porter de jugement personnel et en visant un plan intégratif au service de l'intérêt collectif (Yu et Zellmer-Bruhn, 2018). Ainsi, la pratique de la PA formelle permettrait de développer une meilleure PA d'équipe, ce qui mènerait par la suite à plus de créativité. Ce mécanisme

relevé dans la présente étude pourrait être similaire aux travaux de Liu *et al.* (2021) qui ont associé la PA d'équipe à la créativité d'équipe dans leur modèle théorique qu'ils ont testé empiriquement. Leurs résultats indiquent que lorsque les membres d'une équipe de travail vivent des conflits liés aux tâches, la PA d'équipe leur permet d'éviter d'être affectés par leurs impulsions émotionnelles, et de traiter chaque information de manière réceptive, expérientielle et sans jugement (Yu et Zellmer-Bruhn, 2018), leur permettant ainsi de vivre ensemble des tensions saines et utiles et de discuter des idées de chacun de manière constructive, collective et au profit de la créativité.

4.1.2 Les difficultés et les conditions de succès de la pratique de la PA formelle

Le deuxième sous-thème issu du thème de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle est celui portant sur les difficultés liées à la pratique de la PA ainsi que ses conditions de succès. Tel que cela a été expliqué, les participants ont nommé spontanément les difficultés qu'ils vivent dans le cadre de leur pratique sans que ce sujet n'ait fait l'objet de questions dans le canevas d'entrevue. Ce sous-thème semblait important à aborder, considérant les nombreuses implications pratiques qui pourraient en découler, notamment l'influence que pourraient avoir certaines difficultés ou conditions de succès sur le taux d'attrition ou d'adhésion à la pratique de la PA formelle dans les organisations.

Les participants de la présente étude ont tout d'abord abordé comme première difficulté la tendance à l'éparpillement de l'esprit. En effet, les participants semblent éprouver cette difficulté à contrer la tendance naturelle de l'esprit à s'éparpiller dans les pensées, à se projeter dans les suppositions ainsi qu'à ramener l'attention au moment présent. Ce résultat correspond à celui issu de la méta-analyse de Wyatt *et al.* (2014) qui indique que l'exercice visant à porter attention aux pensées et à s'en détacher est décrit comme étant une expérience des plus inconfortables. Cette notion d'éparpillement de l'esprit semble également se rapprocher de deux concepts reconnus par la communauté scientifique, soit la *mindlessness* (absence de conscience) et la *mind-wandering* (vagabondage de l'esprit). Le concept d'absence de conscience – pouvant également être évoqué dans le langage courant en tant que « pilote automatique », – est souvent défini dans la littérature scientifique en tant que concept opposé à la PA. Plus précisément, il renvoie à un état dans lequel les règles et les habitudes prédominent le comportement, sans égard aux circonstances se produisant dans le moment présent (Langer et Moldoveanu, 2000), et peut être comparé à des concepts tels que les habitudes, la fixité fonctionnelle, le surapprentissage ou les processus automatiques (Langer, 1992). En ce qui a trait au concept de vagabondage de l'esprit, bien qu'il ait été nommé en tant que difficulté liée à la pratique de PA chez les participants, rappelons qu'il pourrait aussi

favoriser l'apparition spontanée d'une solution créative, à condition que l'on porte délibérément attention à notre esprit qui vagabonde, et non lorsque notre esprit vagabonde sans faire preuve de PA (Preiss et Cosmelli, 2017; cités dans Henriksen *et al.* 2020). Cette difficulté de l'éparpillement de l'esprit soulignée par les participants pourrait toutefois être graduellement résolue en amenant les participants à développer de l'autocompassion et une attitude de non-jugement, comme le soulignent par exemple l'étude de Greenberg *et al.* (2018). Il peut donc être pertinent d'ajouter cet enseignement à un programme de PA formelle et ainsi surmonter la difficulté de l'éparpillement de l'esprit.

Les participants ont également abordé la variation des états internes en tant que difficulté liée à leur pratique de PA formelle. Tout comme l'éparpillement de l'esprit, la variation des états internes constitue une tendance naturelle éprouvée par l'individu, et l'observation de ces états internes, quelle que soit leur intensité, constitue le cœur de la pratique de la PA. En effet, Shapiro *et al.* (2006) élaborent cette idée dans leur article théorique en proposant que la PA formelle permet de changer de perspective, où le « sujet » devient l'« objet ». En d'autres termes, ce changement de perspective permettrait de se dissocier de certains états internes, tels l'anxiété, de les percevoir en tant que simples états qui s'intensifient dans le moment, mais qui finiront par diminuer en intensité avec le temps. Cette connaissance de l'impermanence, acquise peu à peu avec la pratique régulière de PA, permettrait alors de développer une tolérance aux états internes (et externes) à valence négative. Ainsi, il est possible qu'avec l'expérience, cette difficulté liée à la variation des états internes soit moins présente chez les participants, notamment grâce à l'aptitude d'acceptation des événements qui se produisent dans le moment présent, un autre des enseignements de la PA. En effet, l'acceptation réfère à l'action d'accepter nos sensations physiques et nos états émotionnels, sans jugement (Liu *et al.*, 2015).

Les participants ont également nommé certaines conditions de succès de la pratique de la PA formelle. Au total, quatre conditions ont été rapportées : le changement de l'environnement, l'enseignant de méditation, l'importance du moment des cours de méditation, ainsi que l'assiduité, la régularité et la persévérance. Tout d'abord, les participants semblent accorder une certaine importance au moment et au lieu de leur pratique de PA. Le contexte organisationnel dans lequel les participants se trouvent pourrait en partie favoriser cette structure qui semble jouer un rôle important dans l'engagement à leur pratique de PA. À notre connaissance, cette condition de succès n'a pas encore été relevée au sein de la recherche scientifique sur la PA. Ainsi, ces résultats proposent des implications pratiques concrètes, soit d'organiser des séances de PA formelle en début de semaine, dans un local différent de celui du poste de travail. De

plus, les participants ont identifié l'enseignante de méditation comme autre condition de succès en évoquant les qualités personnelles que celle-ci possède, soit le fait d'être perçue comme une personne qui prend soin de sa santé, qui fait preuve d'humour et qui semble charismatique. Enfin, l'assiduité, la régularité et la persévérance ont été décrites comme conditions permettant le succès de l'engagement envers la pratique de la PA formelle. Ces facilitateurs rejoignent partiellement ceux décrits dans une étude qualitative de Banerjee *et al.* (2017), qui proposent également d'autres facteurs possibles favorisant la pratique de la PA, tels que : les effets positifs constatés sur le bien-être psychologique, l'augmentation de l'autocompassion ou encore le sentiment de contrôle sur les pensées.

4.1.3 L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle et les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle

L'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle constitue le deuxième thème de la présente étude. Malgré la difficulté constatée au sein de la communauté scientifique quant à la mesure de la PA informelle (Hawley *et al.*, 2013), la présente étude a tenté de s'intéresser à ce type de pratique. Ce deuxième thème a donné lieu à deux sous-thèmes : les contextes de la pratique de la PA informelle des travailleurs et les mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle.

Pour ce qui est du sous-thème des contextes de la pratique de la PA informelle des travailleurs, il importe avant tout de préciser que lorsqu'ils ont été interrogés à propos de leur pratique informelle, les participants ont rapporté effectuer ce type de pratique surtout en dehors de leurs tâches au travail ou lors des pauses, à l'exception du contexte dans lequel ils disent répondre à des courriels dans un état de PA, qui est un contexte ayant été utilisé comme exemple dans le canevas d'entrevue. Ainsi, au total, cinq contextes ont été cités par les participants : faire du tricot, laver la vaisselle, répondre à des courriels, marcher en direction du lieu de travail et au retour et utiliser la PA dans différents contextes. Il est possible de remarquer que certains participants ont nommé des contextes spécifiques (p. ex. : faire du tricot, laver la vaisselle), alors que pour d'autres, la pratique de PA informelle se généralise à différents contextes et est plus ou moins consciente. Pour ces derniers, il serait raisonnable d'émettre l'hypothèse selon laquelle la pratique de la PA informelle pourrait favoriser l'émergence d'un trait de PA. Cette hypothèse est d'ailleurs mentionnée par Shankland *et al.* (2021) qui expliquent que l'individu parviendrait peu à peu à intégrer l'état de PA dans sa vie quotidienne au moyen de la pratique informelle. Ces résultats semblent pertinents à retenir sachant que certains auteurs considèrent qu'un entraînement à la PA informelle pourrait constituer une porte d'entrée vers une pratique plus formelle (Hindman *et al.*, 2015). D'ailleurs,

l'étude de Shankland *et al.* (2021) s'est intéressée plus spécifiquement à offrir un programme de PA de huit semaines (2 heures/semaine) uniquement informel afin d'évaluer son efficacité sur le stress perçu, l'anxiété, la dépression et la satisfaction envers la vie. Les résultats ont alors souligné les bienfaits d'une telle pratique sur ces retombées au sein d'une population générale, en plus d'indiquer que la motivation suscitée par la PA informelle permettrait d'inciter les pratiquants à s'engager dans une pratique formelle. La PA informelle semble donc représenter une voie intéressante afin d'introduire davantage la PA dans la vie des individus.

Ces résultats iraient également dans le même sens que le troisième et dernier thème de la présente étude, soit les liens entre l'expérience de la PA formelle et celle de la PA informelle. En effet, les participants interrogés abordent en premier lieu les influences bidirectionnelles entre la PA formelle et la PA informelle. Ainsi, en plus de l'idée selon laquelle la PA informelle incite à pratiquer la PA de manière plus formelle, les résultats de la présente étude ajoutent l'idée que le contraire peut également se produire : il semble en effet être possible que la pratique de la PA formelle incite à développer une pratique plus informelle. Enfin, les participants rencontrés indiquent aussi que la pratique informelle de la PA se réalise de manière moins consciente que la pratique formelle. Ce résultat pourrait prendre sens lorsque l'on sait que les individus présentant un trait élevé de PA expérimentent plus facilement et plus fréquemment une attention, des pensées et des comportements conscients (Goodman *et al.*, 2015). En effet, lorsque la participante 3 explique que sa pratique de PA informelle est vécue de manière automatique et spontanée, il est raisonnable de penser que sa pratique lui a permis de développer un trait de PA.

Selon les participants interrogés, la créativité émerge également en contexte de PA informelle, ce qui nous amène au sous-thème s'intéressant aux mécanismes expliquant l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle. Trois mécanismes ont été relevés dans les verbatim, soit : l'inhibition des impulsions, l'ouverture aux autres et la capacité de résolution de problèmes. Ces mécanismes réfèrent à la fois au processus de régulation attentionnelle (capacité de résolution de problèmes) et au processus de régulation émotionnelle (inhibition des impulsions et ouverture aux autres). Pour ce qui est du mécanisme d'inhibition des impulsions, les participants expliquent que grâce à leur pratique de la PA informelle, ils sont en mesure de contenir leur désir de répondre automatiquement à un stimulus, de manière à ce qu'un espace de réflexion ou d'introspection puisse être créé, faisant ainsi place à des idées plus créatives et moins rigides. Ce résultat correspond à l'une des hypothèses formulées dans le contexte théorique, notamment ce que Davis (1999) évoquait alors qu'il abordait les impulsions émotionnelles pouvant freiner

le processus créatif. Ce mécanisme pourrait également renvoyer à l'idée d'inhibition de l'impulsivité. Les individus qui réagissent de manière impulsive le font afin de réduire leurs sentiments à valence négative ou parce qu'ils sont envahis par des émotions à valence positive (Lokita *et al.*, 2021). Par conséquent, l'impulsivité serait un moyen de régulation émotionnelle peu adapté. Les concepts de PA et d'impulsivité semblent également tous les deux s'orienter vers le moment présent, mais de manière opposée : alors que l'impulsivité renvoie à l'idée d'agir sans penser aux conséquences à long terme, la PA correspond au processus par lequel l'individu est entièrement concentré sur le moment présent sans réagir à un stimulus (Murphy et MacKillop, 2012, cités dans Lokita *et al.*, 2021). Cette notion d'inhiber une réaction automatique afin de faire place à un espace dans lequel la créativité puisse émerger pourrait sembler similaire à l'idée de régulation émotionnelle. Par conséquent, le mécanisme d'inhibition des impulsions se classerait dans la catégorie de régulation émotionnelle du modèle explicatif décrit plus haut. Il est également possible de constater, en s'appuyant sur les extraits du verbatim, que les participants ont abordé l'inhibition des impulsions uniquement dans le cadre de leur pratique informelle, en particulier au travers des tâches quotidiennes. Ce phénomène précis ne semble donc pas avoir été souligné en contexte de pratique formelle.

Le deuxième mécanisme de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle est celui de l'ouverture aux autres. Ce mécanisme semble présenter la même idée que celui portant le même nom, en contexte de PA formelle. Plus précisément, alors qu'en contexte de PA formelle, le mécanisme d'ouverture aux autres correspond à l'idée d'être ouvert à soi, mais aussi aux idées et aux apports d'autrui, celui décrit en contexte de PA informelle réfère à l'idée d'une conscience accrue de son propre impact sur les autres ou sur le projet d'équipe, tel que l'exprime le participant 2, ce qui nécessiterait un travail d'acceptation de ses états internes. Ce travail d'acceptation de ses états internes ainsi que des apports des autres nécessiterait là encore une capacité à réguler les impulsions émotionnelles pouvant parfois émerger lorsque l'individu est en interaction avec les membres d'un groupe. Considérant cela, le mécanisme d'ouverture aux autres issu de la PA informelle s'ajouterait à la catégorie de régulation émotionnelle de notre modèle explicatif.

Le troisième et dernier mécanisme de l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle est celui de la capacité de résolution de problèmes, qui a également été relevé par les participants lorsqu'il était question de leur pratique formelle et qui a été classé dans la catégorie de régulation attentionnelle décrite plus haut. Rappelons que la participante ayant abordé ce mécanisme décrit ce phénomène comme

une expérience d’avoir un « cerveau plus performant », plus enclin à faire des liens. Ce mécanisme, tel qu’il est décrit dans les verbatim, semble être similaire à la notion abordée notamment par Colzato *et al.* (2012), qui expliquent que la PA permet de vivre un état de clarté mentale qui ouvre la voie aux idées nouvelles, ce qui pourrait permettre d’être en mesure de trouver des solutions avec plus d’aisance. Dans le même ordre d’idées, une étude qualitative menée par Burmansah *et al.* (2019) aborde la notion de capacité à maintenir la clarté mentale chez un pratiquant de la PA. Plus précisément, les auteurs expliquent que cet état vécu par des pratiquants de la PA formelle et informelle leur permet d’observer ce qui se passe en eux et autour d’eux de manière plus consciente, leur permettant ainsi de trouver des idées plus créatives en raison d’un état de détente que leur pratique de PA leur procure.

Les mécanismes expliquant l’expérience créative des travailleurs pratiquant la PA informelle décrits ci-dessus sont intégrés au modèle explicatif de l’expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle présenté plus haut, dans un nouveau modèle illustré à la Figure 4.2 :

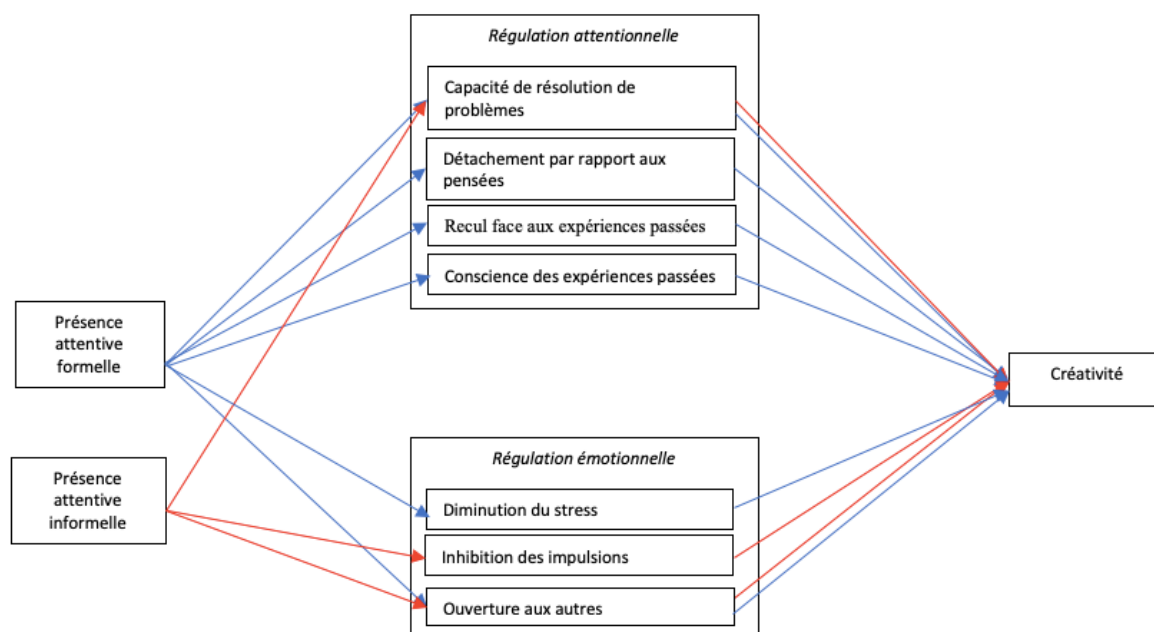


Figure 4.2 Modèle explicatif de l’expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle

4.2 Limites

Cette étude comporte certaines limites dignes de mention. Tout d’abord, tel que cela a été souligné dans les écrits scientifiques sur la PA, il demeure difficile de mesurer la pratique informelle. Bien que l’expérience de créativité en contexte de PA informelle ait tout de même été investiguée dans la présente

étude, ce sujet semblait parfois abstrait pour les participants et l'information recueillie a été obtenue au moyen de questions rétrospectives, ce qui n'exclut pas les biais mnésiques ayant pu être commis chez les participants. À notre connaissance, un seul outil validé empiriquement mesure la PA informelle, soit le *Mindfulness Adherence Questionnaire* (Hassed *et al.*, 2021), une échelle conçue pour évaluer la quantité et la qualité des pratiques de PA formelle et informelle. Cette échelle pourrait constituer un outil utile dans la recherche future portant sur la PA informelle.

Une autre limite concerne la durée des entrevues. En effet, les entrevues de la présente étude sont d'une durée d'environ 30 minutes, ce qui pourrait sembler relativement court. Considérant que l'étudiante responsable de l'étude disposait de peu de temps pour tester son canevas d'entrevue, en raison des disponibilités limitées de l'entreprise partenaire, cette étape a été omise, ce qui a pu nuire à l'ajustement du canevas d'entrevue et à la qualité de la collecte des données. Davantage de questions de relance auraient également pu mettre en lumière d'autres mécanismes possibles expliquant la relation PA-créativité. Par exemple, parmi les mécanismes relevés dans le contexte théorique, la gratitude comme émotion positive n'a pas été mentionnée par les participants. Pourtant, selon Gip *et al.* (2022), cette émotion constitue un mécanisme de cette relation au sein d'une société individualiste (comme les États-Unis). Des questions de relance à ce sujet auraient donc pu être ajoutées au canevas d'entrevue.

Également, considérant la spécificité de l'organisation partenaire oeuvrant dans la conception de jeux vidéo et offrant des cours de PA, il pourrait être difficile de transférer les résultats de l'analyse à d'autres organisations. En effet, chaque organisation possède sa propre culture et défend des valeurs pouvant différer d'une entreprise à l'autre.

Le nombre de participants pourrait également constituer une limite. Un plus grand nombre de participants aurait pu ajouter de la valeur à la présente étude et enrichir les résultats obtenus. Il aurait également été préférable de parvenir à une saturation des données – soit d'arriver à un point où les participants n'apportent plus d'éléments nouveaux à la compréhension du phénomène à l'étude (Savoie-Zajc, 1996), ce qui aurait permis de dresser un portrait plus global de l'expérience créative chez les travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle. Toutefois, les onze participants de l'étude ont été recrutés parmi un nombre déjà restreint d'employés. En effet, ce petit nombre de participants a été obtenu à la suite d'une invitation ayant été lancée à plusieurs reprises aux 22 employés participant au cours de méditation du lundi, aux 29 employés participant au cours du mercredi et aux 30 employés faisant partie d'un groupe

spécifique d'employés de production. Par ailleurs, il s'agissait parfois des mêmes employés qui participaient aux cours du lundi et du mercredi, réduisant ainsi le bassin potentiel.

Il semble également important de souligner en tant qu'autre limite le caractère diffus et flou des thèmes de la PA et de la créativité au travail. C'est-à-dire qu'il semble raisonnable de penser qu'il a été demandé aux participants d'élaborer à propos d'une expérience interne dont ils ne sont pas toujours forcément conscients. Cette étude repose donc entièrement sur des explications subjectives, et les résultats obtenus doivent donc être interprétés avec prudence. Également, il aurait été pertinent de revenir auprès de chacun des participants afin de valider les résultats obtenus. Cette étape supplémentaire aurait pu ajouter de la valeur aux résultats de l'étude en allant chercher l'opinion des participants à propos des thèmes relevés, ce qui aurait permis d'ajouter davantage de rigueur à la démarche.

Enfin, une dernière limite concerne la potentielle désirabilité sociale (Allaire, 1988). Les objectifs de l'étude leur ayant été ouvertement divulgués, les participants auraient pu en être influencés dans leurs réponses aux questions. En effet, au cours des entrevues, les participants ont été informés que les objectifs de l'étude consistaient à comprendre de quelle manière leur pratique régulière de la PA influence leur créativité au travail. Cette manière de présenter l'objectif semble suggérer que la PA influence la créativité. Les réponses des participants auraient pu alors être influencées en ce sens.

4.3 Pistes de recherches futures

En termes de pistes de recherches futures, considérant que la présente étude investigate les mécanismes expliquant l'association entre la PA formelle et informelle et la créativité chez les travailleurs de manière uniquement qualitative, il pourrait être pertinent – voire souhaitable – de voir émerger des études empiriques quantitatives portant sur cesdits mécanismes. Plus précisément, des études pourraient tester le rôle médiateur de la diminution du stress, l'ouverture aux autres, la capacité de résolution de problèmes, le détachement par rapport aux pensées, le recul face aux expériences passées ainsi que la conscience des expériences passées, dans la relation entre la pratique de la PA formelle et la créativité. Dans le même ordre d'idées, les recherches futures pourraient également porter sur l'inhibition des impulsions, l'ouverture aux autres et la capacité de résolution de problèmes en tant que médiateurs de la relation entre la PA informelle et la créativité des travailleurs. Ces futures études pourraient évaluer la pratique de la PA en déployant un programme de *Mindfulness-Based Stress Reduction* ou de *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* en milieu de travail et ainsi mesurer la PA à l'aide d'un outil tel que la MAAS (Brown et

Ryan, 2003). La créativité, quant à elle, peut être conçue de différentes manières (trait, processus, rendement) et de nombreuses échelles de mesure de la créativité peuvent être utilisées, comme en rendait compte le contexte théorique. Ce type d'étude pourrait de plus être enrichi en utilisant un devis longitudinal afin de tester ces relations à travers le temps.

Également, il serait pertinent d'étudier certains modérateurs de la relation entre la PA et la créativité des travailleurs afin de mieux comprendre si certaines conditions dans lesquelles la PA formelle est pratiquée ou certaines conditions liées au milieu de travail spécifique pourraient influencer le lien entre ces deux variables, ou encore les circonstances dans lesquelles ce lien est susceptible d'être le plus fort. Par exemple, certains postes à hautes responsabilités, tels que ceux de gestionnaires, impliquent de devoir faire face à de nombreuses exigences et de composer avec divers stressseurs. Considérant cela, la recherche future pourrait se pencher sur l'étude des demandes au travail en tant que modérateur de la relation entre la PA et la créativité afin de vérifier si – ou dans quelle mesure – de telles exigences liées au poste influencent cette relation.

De plus, la relation entre la PA et la créativité étant un phénomène que les participants de cette étude ont décrit d'un point de vue essentiellement subjectif, il serait intéressant d'en enrichir les résultats en faisant appel aux technologies des neurosciences et ainsi obtenir des données objectives. À titre d'exemple, une étude portant sur les modifications de certaines structures du cerveau lors d'une tâche créative – à l'aide, par exemple, de la *Consensual Assessment Technique* (CAT, Amabile, 1982) – à la suite d'une pratique de PA formelle ou informelle pourrait être menée au sein d'un échantillon de travailleurs. Tel que cela a été abordé dans la discussion des résultats, il pourrait également être pertinent d'étudier plus en détail, selon une perspective neuropsychologique, le rôle de la mémoire épisodique dans l'expérience créative de travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle.

Également, il serait souhaitable d'approfondir la compréhension des différences entre les processus cognitifs et affectifs de la PA formelle et ceux de la PA informelle. Rappelons que cette étude souligne un certain chevauchement dans les mécanismes relevés. En effet, la pratique de la PA formelle et celle de la PA informelle partagent comme mécanismes l'ouverture aux autres ainsi que la capacité de résolution de problèmes, tandis que l'inhibition des impulsions se déploie uniquement dans la pratique de PA informelle. La recherche future pourrait s'intéresser à déterminer les différences et les similitudes entre les processus cognitifs et affectifs liés à la créativité qui entrent en jeu dans le cadre de la PA formelle et de la PA

informelle. Il pourrait être possible de s'inspirer des mécanismes relevés dans cette étude afin d'en tester les corrélations en contexte de PA formelle et de PA informelle, parmi un échantillon de travailleurs.

Enfin, rappelons que cette étude a révélé certaines conditions de succès de la PA formelle. Il pourrait alors être pertinent de tester les effets des conditions de succès relevés (le changement d'environnement; l'enseignant de méditation; le moment des cours de méditation; l'assiduité, la régularité et la persévérance), d'autant plus que certaines d'entre elles semblent inusitées (p. ex. : pratiquer la PA en début de semaine, passer du lieu de travail vers un espace dédié à la méditation) sur, par exemple, l'adhésion à la pratique.

CONCLUSION

La présente étude avait pour objectif d'explorer l'expérience créative des travailleurs pratiquant la PA formelle et informelle. Une étude qualitative a été menée auprès d'un échantillon de onze travailleurs oeuvrant dans une organisation de conception de jeux vidéo à Montréal. Une analyse thématique a permis de dégager trois thèmes principaux : l'expérience créative de la PA formelle des travailleurs, l'expérience créative de la PA informelle des travailleurs et les liens entre l'expérience de la PA formelle et la PA informelle. Parmi ces thèmes, six mécanismes expliquant l'association entre la PA formelle et la créativité (la diminution du stress, l'ouverture aux autres, la capacité de résolution de problèmes, le détachement par rapport aux pensées, le recul face aux expériences passées ainsi que la conscience des expériences passées), de même que trois mécanismes expliquant l'association entre la PA informelle et la créativité (l'inhibition des impulsions, l'ouverture aux autres et la capacité de résolution de problèmes) ont émergé du corpus de données, répondant ainsi à l'objectif de recherche.

Ces résultats permettent de dégager plusieurs implications pratiques. Notamment, afin de favoriser la créativité chez les travailleurs, les organisations pourraient s'inspirer des résultats de cette étude afin de créer un programme de méditation axé sur la PA formelle et informelle, en mettant l'accent sur un enseignement des concepts issus des mécanismes relevés. Plus précisément, les cours de méditation pourraient être orientés davantage sur les thèmes de l'ouverture aux autres, d'inhibition des impulsions ou encore du détachement par rapport aux pensées avec des scripts de méditation guidée ou des enseignements portant sur ces thèmes précis. De plus, il est possible de se servir des difficultés liées à la pratique nommées par les participants, soit la tendance à l'éparpillement de l'esprit et la variation des états internes, afin porter un souci particulier à l'enseignement de l'autocompassion (ou le non-jugement) qui, selon Greenberg *et al.* (2018), permettrait de prévenir les effets négatifs de ces difficultés chez les pratiquants. En ce qui concerne les conditions de succès de la pratique de la PA, un autre résultat obtenu dans le cadre de cette étude, rappelons que les participants ont abordé le changement de l'environnement, l'enseignant de méditation, le moment et le lieu des cours de méditation ainsi que l'assiduité, la régularité et la persévérance. Les organisations disposent alors de certains ingrédients qui permettraient de susciter la motivation des employés méditants à s'engager davantage dans leur pratique de PA, notamment en leur offrant une pièce dédiée spécifiquement à la pratique méditative au sein de l'organisation, en engageant un enseignant motivé et inspirant qui encourage l'assiduité, la régularité et la persévérance

ainsi qu'en choisissant un horaire de méditation qui priorise les débuts de semaine, comme cela a été souligné dans les résultats.

En somme, les résultats de la présente étude permettent de corroborer que la pratique de la PA formelle et informelle semble être utile afin de favoriser la créativité au travail. Les mécanismes identifiés permettent de comprendre de façon plus spécifique comment cette relation s'opère. Par ailleurs, des études supplémentaires sont nécessaires afin de poursuivre l'investigation de cette relation et fournir des pistes d'action aux organisations afin de permettre aux travailleurs de poursuivre le développement de leur créativité, une compétence si essentielle dans les milieux de travail du XXI^e siècle.

ANNEXE A CERTIFICAT ÉTHIQUE

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE 4: sciences humaines) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	DESCRIPTION DES EFFETS DE LA PRÉSENCE ATTENTIVE SUR LA CRÉATIVITÉ DES TRAVAILLEURS ET IDENTIFICATION DES MÉCANISMES SOUS-JACENTS
Nom de l'étudiant:	Carine IAROV
Programme d'études:	Doctorat en psychologie (profil professionnel)
Direction de recherche:	Sophie MEUNIER

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Thérèse Bouffard
Présidente du CERPE 4 : Faculté des sciences humaines
Professeure, Département de psychologie

ANNEXE B ANNONCE DE RECRUTEMENT

**Vous êtes invité(e) à participer à une étude
sur l'influence de la méditation sur la
créativité au travail.**



Votre participation consistera en
une entrevue individuelle d'une durée de **55 minutes**.

Vous recevrez un montant de **20 \$** pour votre contribution.
Pour être admissible à cette étude, vous devez :

- avoir 18 ans et plus
- occuper un poste à temps plein ou à temps partiel au sein de votre entreprise
- participer au moins 1 fois par semaine aux cours de méditation offerts sur votre lieu de travail
- avoir une bonne compréhension du français oral et écrit

Pour participer à cette étude, veuillez communiquer avec :



Carine Iarov, B.Sc, candidate au Psy.D.
Psychologie du travail et des organisations
carine.iarov@hotmail.com

UQÀM | Université du Québec
à Montréal

ANNEXE C CANEVAS D'ENTREVUE

Introduction à l'entrevue

Bonjour. Je m'appelle Carine Iarov. Je suis étudiante au doctorat au département de psychologie à l'UQAM. Nous sommes ici afin de discuter de votre expérience de méditation en tant qu'employé(e) et de la manière dont votre pratique de méditation influence votre créativité au travail. Pour vous remercier de votre participation, vous obtiendrez un montant de 20 dollars à titre de compensation pour votre temps et votre déplacement. Cette entrevue sera d'une durée d'environ 45 minutes et sera enregistrée afin que nous puissions en transcrire le contenu et procéder à notre analyse. Votre anonymat et votre confidentialité seront respectés. Avez-vous des questions jusque là?

Entrevue

Dans le cadre de cette étude, nous cherchons donc à comprendre de quelle manière votre pratique régulière de la présence attentive (mindfulness) influence votre créativité lorsque vous êtes au travail. On parle de créativité lorsqu'une personne produit une idée originale et appropriée à une situation donnée. Elle peut se déployer de différentes façons et peut autant toucher vos relations avec vos collègues que vos tâches ou vos responsabilités. Il est bien sûr possible que votre créativité au travail puisse être influencée par d'autres facteurs, mais nous voulons connaître votre point de vue quant à la manière dont votre pratique de méditation influence votre créativité.

- 1. Décrivez-moi le poste que vous occupez présentement. Depuis combien de temps l'occupez-vous?*
- 2. Parlez-moi de votre expérience générale de méditation.*
 - 2.a. Parlez-moi de votre pratique de méditation.*
 - 2.b. À quoi ressemble une séance typique de méditation pour vous?*
- 3. Donnez-moi un exemple de situation dans laquelle vous vous êtes senti(e) créatif/créative au travail.*

3.a. En quoi diriez-vous que vous avez été créatif/créative?

4. Pensez-vous que votre pratique de méditation influence votre créativité au travail?

(SI OUI à 4.) :

4.a. Selon vous, quels effets votre pratique de méditation exerce-t-elle sur votre créativité au travail?

4.a.1. Quels changements remarquez-vous au niveau de votre créativité lors des journées où vous méditez?

(SI NON ou JE NE SAIS PAS à 4.) :

4.b. Décrivez-moi la façon dont vous travaillez après une séance de méditation.

4.c. Comment se passe votre retour au travail après une séance de méditation?

5. Selon vous, qu'est-ce qui fait en sorte que la méditation a un effet sur votre créativité, quelles sont vos hypothèses personnelles?

5.a. Selon vous, y a-t-il des éléments enseignés par la professeure qui auraient plus d'effets sur votre créativité au travail?

5.b. Selon vous, quels sont les ingrédients actifs d'une pratique de méditation qui influenceraient votre créativité au travail?

6. En dehors de vos cours de méditation, avez-vous pratiqué la présence attentive de façon plus informelle dans la réalisation de vos tâches au travail? (p. ex : être dans un état de pleine conscience quand vous écrivez un courriel, etc.)

(Si NON à 6., fin de l'entrevue)

(Si OUI à 6.) :

6.a. Selon vous, à quelle fréquence faites-vous ce genre de pratique?

6.b. Qu'avez-vous fait?

6.c. Avez-vous remarqué avoir été plus créatif dans vos tâches en faisant cela?

(SI OUI à 6.c.) :

6.d. Donnez-moi des exemples des fois où vous avez été plus créatif en intégrant la pratique informelle dans vos activités au travail.

(Si JE NE NE SAIS PAS) :

6.e. Que remarquez-vous quand vous réalisez vos tâches avec présence attentive?

Je n'ai plus de questions pour vous. Cette entrevue nous permettra de mieux comprendre de quelle façon la pratique de la méditation influence la créativité au travail. Je vous remercie de m'avoir accordé votre temps et d'avoir partagé votre expérience avec moi.

ANNEXE D FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

POUR LA PARTICIPATION À UNE ÉTUDE SUR L'INFLUENCE DE LA MÉDITATION SUR LA CRÉATIVITÉ DES
TRAVAILLEURS

Responsable de l'étude : Carine Iarov, B. Sc.

Étudiante au doctorat en psychologie, profil intervention
(Psy. D), Université du Québec à Montréal

Direction de recherche : Sophie Meunier, Ph. D.,
Professeure, Université du Québec à Montréal

Vous êtes invité(e) à participer à une étude qui s'adresse à toute personne âgée de 18 ans et plus et occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel au sein de votre entreprise. Avant d'accepter de participer à ce projet, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent. Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à entrer en contact avec l'étudiante responsable du projet d'étude pour lui demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair ou poser toutes les questions que vous jugerez utiles. Les coordonnées pour joindre l'étudiante responsable du projet sont écrites plus bas.

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre de quelle manière votre pratique de méditation influence votre capacité à être créatif lorsque vous êtes au travail.

Participation demandée : Afin de participer à l'étude, vous devez : avoir 18 ans et plus; occuper un poste à temps plein ou à temps partiel au sein de cette entreprise; participer au moins une fois par semaine aux cours de méditation offerts sur votre lieu de travail; avoir une bonne compréhension du français oral et écrit; répondre à un questionnaire sociodémographique (environ 10 minutes) et participer à une entrevue

d'une durée d'environ 45 minutes. Au total, environ 20 personnes seront recrutées pour participer à cette étude.

Avantages et bénéfices : Vous ne retirerez aucun bénéfice personnel direct de votre participation à cette étude. Toutefois, en participant, vous contribuerez à l'avancement des connaissances sur la méditation basée sur la présence attentive et la créativité au travail.

Risques et inconvénients : Votre participation à cette étude ne comporte pas de risque majeur pour votre santé. Toutefois, vous demeurez libre de ne pas répondre à une question qui pourrait vous causer un inconfort. Au besoin, vous pourrez aussi communiquer avec la direction de recherche. Le temps consacré à la participation (environ 55 minutes au total) est le seul autre inconvénient associé à l'étude.

Compensation : À titre de compensation pour le temps encouru par votre contribution au projet, vous obtiendrez un montant de 20 dollars.

Clause de responsabilité : En cas de préjudice lié à votre participation à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez l'étudiante responsable du projet, la direction de recherche ou les établissements de leur responsabilité civile et professionnelle.

Confidentialité : Vous devrez utiliser votre adresse courriel afin d'entrer en contact avec l'étudiante responsable de l'étude. Seuls les renseignements nécessaires pour répondre aux objectifs scientifiques de ce projet vous seront demandés. Votre entrevue individuelle aura lieu dans un local annexé à votre entreprise. Les informations seront traitées de manière strictement confidentielle et anonyme. Un code non nominal vous sera attribué et seules l'étudiante responsable du projet et la direction de recherche auront accès à ces informations. L'enseignante de méditation, quant à elle, aura uniquement accès aux résultats agrégés. Les informations seront conservées sur le serveur institutionnel de l'Université du Québec à Montréal. Les données seront conservées pendant cinq ans et par la suite seront détruites de façon sécuritaire. De plus, si vous décidez de retirer votre participation de cette étude, les données vous concernant seront également détruites de façon sécuritaire.

À des fins de surveillance et de contrôle, le dossier de recherche pourra être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPÉ-4).

Aucune publication sur la recherche ne contiendra de renseignements permettant de vous identifier.

Vous avez le droit de demander à consulter le verbatim de votre entrevue ou le contenu de votre questionnaire sociodémographique qui sont conservés par l'étudiante responsable du projet. Vous avez également le droit de demander à ce que toute inexactitude soit corrigée.

Les segments des transcriptions des verbatim qui seront cités dans le rapport de recherche final vous seront envoyés par courriel afin que vous puissiez en réviser le contenu. Les fichiers contenant ces segments seront chiffrés et protégés par un mot de passe. Les segments révisés pourront ensuite être retournés par courriel à l'étudiante responsable du projet de recherche.

Communication des résultats généraux : À la fin du présent formulaire, vous aurez la possibilité de nous indiquer si vous désirez recevoir un résumé des résultats de l'étude par courriel.

Liberté de participation et liberté de retrait de l'étude : Votre participation à cette étude est tout à fait volontaire. Vous êtes donc libre d'accepter ou de refuser d'y participer. Vous pouvez refuser de répondre à certaines questions ou vous retirer de l'étude en tout temps. Peu importe la décision que vous prendrez, cela n'aura aucun impact sur vos relations avec votre employeur.

Personnes-ressources : Vous pouvez contacter l'étudiante responsable de l'étude par courriel (iarov.carine@courrier.uqam.ca) ou au (514) 649-0415 pour des questions supplémentaires sur le projet. Vous pouvez discuter avec elle des conditions dans lesquelles se déroule votre participation.

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPÉ-4) a approuvé ce projet et en assure le suivi. Pour toute information vous pouvez communiquer avec la coordonnatrice du Comité au (514) 987-3000 poste 3642 ou par courriel à l'adresse : CERPE4@UQAM.CA.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer soit avec la direction de recherche (Tél.: 514 987-3000 poste 4388; courriel : meunier.sophie@uqam.ca), soit avec le CERPÉ-4 de l'UQAM (Tel. : 514 987-3000 poste 3642; courriel : CERPE4@UQAM.CA).

Consentement : J'ai lu et compris le contenu du présent formulaire. Je certifie que j'ai eu l'occasion de contacter l'étudiante responsable du projet ou la direction de recherche afin de poser toutes les questions

concernant ce projet de recherche. Dans le cas où j'ai effectivement contacté l'étudiante responsable du projet ou la direction de recherche, je confirme que mes questions ont été répondues à ma satisfaction. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour réfléchir et prendre ma décision. Je sais que je pourrai me retirer de cette étude en tout temps.

J'accepte de participer à cette étude.

Oui Non

J'aimerais recevoir un résumé des résultats de l'étude (le résumé sera envoyé une fois l'étude complétée et les résultats, analysés) :

Si vous avez indiqué vouloir recevoir un résumé des résultats de l'étude, veuillez indiquer votre adresse courriel : _____

Signature de la chercheuse principale :

Signature du/de la participant(e) :

RÉFÉRENCES

- Alberts, H. J. E. M., & Thewissen, R. (2011). The effect of a brief mindfulness intervention on memory for positively and negatively valenced stimuli. *Mindfulness*, 2(2), 73–77. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0044-7>
- Allaire, D. (1988). Questionnaires: mesure verbale du comportement. *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie*, 3, 229-275.
- Altay, B., & Porter, N. (2021). Educating the mindful design practitioner. *Thinking Skills and Creativity*, 41, 100842. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100842>
- Amabile, T. M. (1982). Social psychology of creativity: A consensual assessment technique. *Journal of personality and social psychology*, 43(5), 997. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.5.997>
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California management review*, 40(1), 39-58. <https://doi.org/10.2307/41165921>
- Banerjee, M., Cavanagh, K., & Strauss, C. (2017). A qualitative study with healthcare staff exploring the facilitators and barriers to engaging in a self-help mindfulness-based intervention. *Mindfulness*, 8(6), 1653-1664. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0740-z>
- Bartlett, M. Y., & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological science*, 17(4), 319-325. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01705.x>
- Beaty, R. E., Benedek, M., Silvia, P. J., & Schacter, D. L. (2016). Creative cognition and brain network dynamics. *Trends in cognitive sciences*, 20(2), 87-95. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2015.10.004>
- Binard, C., & Pohl, S. (2013). L'auto efficacité créative, la flexibilité cognitive et le soutien à l'innovation comme antécédents du comportement innovant. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(4), 420-435. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30052-8](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30052-8)
- Bowden, E. M., & Jung-Beeman, M. (2003). Aha! Insight experience correlates with solution activation in the right hemisphere. *Psychonomic bulletin & review*, 10(3), 730-737. <https://doi.org/10.3758/BF03196539>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Goodman, R. J., Ryan, R. M., & Anālayo, B. (2016). Mindfulness enhances episodic memory performance: Evidence from a multimethod investigation. *PloS one*, 11(4), e0153309. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0153309>

- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., & Mukhtar, M. (2019). A Case Study of Mindful Leadership in an Ability to Develop Focus, Clarity, and Creativity of the Buddhist Higher Education Institute Leader. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 57-69.
- Byrne, E. K., & Thatchenkery, T. (2019). Cultivating creative workplaces through mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 15–31. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017-0387>
- Carson, S. H., & Langer, E. J. (2006). Mindfulness and self-acceptance. *Journal of rational-emotive and cognitive-behavior therapy*, 24(1), 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10942-006-0022-5>
- Carson, S. H., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2005). Reliability, validity, and factor structure of the creative achievement questionnaire. *Creativity Research Journal*, 17(1), 37-50. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1701_4
- Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work? The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.12.003>
- Coelho, F., & Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research*, 13(4), 426-438. <https://doi.org/10.1177/1094670510369379>
- Colzato, L. S., Szapora, A., & Hommel, B. (2012). Meditate to create: the impact of focused-attention and open-monitoring training on convergent and divergent thinking. *Frontiers in psychology*, 3, 116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00116>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations*, 67(1), 105-128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Davis, G. A. (1999). Barriers to creativity and creative attitudes. *Encyclopedia of creativity*, 1, 165-174.
- Dobkin, P. L., & Zhao, Q. (2011). Increased mindfulness—The active component of the mindfulness-based stress reduction program?. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 17(1), 22-27. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2010.03.002>
- Gip, H., The Khoa, D., Guchait, P., Fernando Garcia, R. L., & Pasamehmetoglu, A. (2022). Employee mindfulness and creativity: when emotions and national culture matter. *The Service Industries Journal*, 42(5-6), 383-411. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2037570>
- Goldin, P. R., & Gross, J. J. (2010). Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder. *Emotion*, 10(1), 83. <https://doi.org/10.1037/a0018441>

- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: an integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Goodman, R. J., Quaglia, J. T., & Brown, K. W. (2015). Burning issues in dispositional mindfulness research. In *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 67-80). Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2263-5_6
- Gotink, R. A., Meijboom, R., Vernooij, M. W., Smits, M., & Hunink, M. M. (2016). 8-week mindfulness based stress reduction induces brain changes similar to traditional long-term meditation practice—a systematic review. *Brain and cognition*, 108, 32-41. <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2016.07.001>
- Gough H. G. (1979). A Creative Personality Scale for the Adjective Check List. *J. Pers. Soc. Psychol.*, 37, 1398–1405. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.8.1398>
- Greenberg, J., Datta, T., Shapero, B. G., Sevinc, G., Mischoulon, D., & Lazar, S. W. (2018). Compassionate hearts protect against wandering minds: Self-compassion moderates the effect of mind-wandering on depression. *Spirituality in Clinical Practice*, 5(3), 155. <https://doi.org/10.1037/scp0000168>
- Greenberg, J., Reiner, K., & Meiran, N. (2012). "Mind the trap": mindfulness practice reduces cognitive rigidity. *PLoS ONE*, 7(5), e36206-e36206. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0036206>
- Grégoire, S., Baron, C., & Montani, F. (2014). La présence attentive en milieu de travail : recherche et intervention. *Revue québécoise de psychologie*, 35(2), 117-134. https://www.researchgate.net/profile/Simon-Gregoire/publication/265301398_La_presence_attentive_en_milieu_de_travail_Recherche_et_intervention/links/54084e0f0cf23d9765b01194/La-presence-attentive-en-milieu-de-travail-Recherche-et-intervention.pdf
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American psychologist*, 5(9), 444.
- Guilford, J. P. (1967). Creativity: Yesterday, today and tomorrow. *The Journal of Creative Behavior*, 1(1), 3-14. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1967.tb00002.x>
- Hassed, C., Flighty, A., Chambers, R., Hosemans, D., Bailey, N., Connaughton, S., Lee, S., & Kazantzis, N. (2021). Advancing the assessment of mindfulness-based meditation practice: Psychometric evaluation of the Mindfulness Adherence Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, 45(1), 190-204. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10150-z>
- Hawley, L.L., Schwartz, D., Bieling, P.J., Irving, J., Corcoran, K., Farb, N.A.S., Anderson A.K., & Segal, Z.V. (2013). Mindfulness Practice, Rumination and Clinical Outcome in Mindfulness-Based Treatment. *Cogn Ther Res* 38, 1–9 (2014). <https://doi.org/10.1007/s10608-013-9586-4>
- He, Y., Li, W., & Lai, K. K. (2011). Service climate, employee commitment and customer satisfaction: evidence from the hospitality industry in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/09596111111143359>

- Henriksen, D., Richardson, C., & Shack, K. (2020). Mindfulness and creativity: Implications for thinking and learning. *Thinking skills and creativity*, 37, 100689. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100689>
- Hensley, N. (2020). Educating for sustainable development: Cultivating creativity through mindfulness. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118542. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118542>
- Hindman, R. K., Glass, C. R., Arnkoff, D. B., & Maron, D. D. (2015). A comparison of formal and informal mindfulness programs for stress reduction in university students. *Mindfulness*, 6(4), 873-884. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0331-1>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Jamieson, S. D., & Tuckey, M. R. (2017). Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 180. <https://doi.org/10.1037/ocp0000048>
- Jedrczak, A., Beresford, M., & Clements, G. (1985). The TM-Sidhi program, pure consciousness, creativity and intelligence. *The Journal of Creative Behavior*, 19(4), 270-275. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1985.tb00409.x>
- Kabat-Zinn, J. Full catastrophe living: Using the wisdom of your mind and body to face stress, pain, and illness. 1990. New York, NY: Delacorte.
- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical psychology review*, 31(6), 1041-1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>
- Kim, S. K., Jung, D. I., & Lee, J. S. (2013). Service employees' deviant behaviors and leader-member exchange in contexts of dispositional envy and dispositional jealousy. *Service Business*, 7(4), 583-602. <https://doi.org/10.1007/s11628-012-0174-6>
- Kudesia, R. S. (2015). Mindfulness and creativity in the workplace. *Mindfulness in Organizations: Foundations, Research, and Applications*, 190-212.
- Langer, E. J. (1992). Matters of mind: Mindfulness/mindlessness in perspective. *Consciousness and cognition*, 1(3), 289-305. [https://doi.org/10.1016/1053-8100\(92\)90066-J](https://doi.org/10.1016/1053-8100(92)90066-J)
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). Mindfulness research and the future. *Journal of social issues*, 56(1), 129-139.
- Langer, E., Russel, T., & Eisenkraft, N. (2009). Orchestral performance and the footprint of mindfulness. *Psychology of Music*, 37(2), 125-136. <https://doi.org/10.1177/0305735607086053>

- Lebuda, I., Zabelina, D. L., & Karwowski, M. (2016). Mind full of ideas: A meta-analysis of the mindfulness–creativity link. *Personality and Individual Differences, 93*, 22-26. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.040>
- Lincoln, Y. S., Lynham, S. A., & Guba, E. G. (2011). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences, revisited. *The Sage handbook of qualitative research, 4*, 97-128.
- Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2017). Mechanisms of mindfulness training: Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Clinical Psychology Review, 51*, 48-59. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.10.011>
- Lindsay, E. K., Young, S., Smyth, J. M., Brown, K. W., & Creswell, J. D. (2018). Acceptance lowers stress reactivity: Dismantling mindfulness training in a randomized controlled trial. *Psychoneuroendocrinology, 87*, 63-73. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2017.09.015>
- Liu, S., Wei, H., Xin, H., & Cheng, P. (2021). Task conflict and team creativity: The role of team mindfulness, experiencing tensions, and information elaboration. *Asia Pacific Journal of Management, 1*-32. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09771-z>
- Liu, X., Xu, W., Wang, Y., Williams, J. M. G., Geng, Y., Zhang, Q., & Liu, X. (2015). Can inner peace be improved by mindfulness training: a randomized controlled trial. *Stress and health, 31*(3), 245-254. <https://doi.org/10.1002/smi.2551>
- Lokita, K. E., Siahaan, F. M. M., & Widyasari, P. (2021). The mediating effect of emotion regulation on the mindfulness and impulsivity of high school students. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 6*(2), 199-214. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.8953>
- Lutz, A., Slagter, H. A., Dunne, J. D., & Davidson, R. J. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends in cognitive sciences, 12*(4), 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.01.005>
- Lykins, E. L., Baer, R. A., & Gottlob, L. R. (2012). Performance-based tests of attention and memory in long-term mindfulness meditators and demographically matched nonmeditators. *Cognitive Therapy and Research, 36*, 103–114. <https://doi.org/10.1007/s10608-010-9318-y>
- Madjar, N., Greenberg, E., & Chen, Z. (2011). Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance. *Journal of applied psychology, 96*(4), 730. <https://doi.org/10.1037/a0022416>
- Madore, K. P., Thakral, P. P., Beaty, R. E., Addis, D. R., & Schacter, D. L. (2019). Neural mechanisms of episodic retrieval support divergent creative thinking. *Cerebral Cortex, 29*(1), 150-166. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhx312>
- Mäkineniemi, J. P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Promoting sustainability: The effects of workplace mindfulness training. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. http://ejbo.iyu.fi/pdf/ejbo_vol23_no1_pages_20-28.pdf

- Martindale, C., & Greenough, J. (1973). The differential effect of increased arousal on creative and intellectual performance. *The Journal of genetic psychology*, 123(2), 329-335.
<https://doi.org/10.1080/00221325.1973.10532692>
- McCullough, M. E. (2002). Savoring life, past and present: Explaining what hope and gratitude share in common. *Psychological Inquiry*, 13(4), 302-304. <http://www.jstor.org/stable/1448873>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: The key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0008>
- Morgan, L. P., Graham, J. R., Hayes-Skelton, S. A., Orsillo, S. M., & Roemer, L. (2014). Relationships between amount of post-intervention mindfulness practice and follow-up outcome variables in an acceptance-based behavior therapy for Generalized Anxiety Disorder: The importance of informal practice. *Journal of contextual behavioral science*, 3(3), 173-178.
<https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2014.05.001>
- Müller, B. C. N., Gerasimova, A., & Ritter, S. M. (2016). Concentrative meditation influences creativity by increasing cognitive flexibility. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 10(3), 278-286.
<https://doi.org/10.1037/a0040335>
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter?. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 28(3), 117-123.
<https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.12.003>
- Nyklíček, I., Mommersteeg, P., Van Beugen, S., Ramakers, C., & Van Boxtel, G. J. (2013). Mindfulness-based stress reduction and physiological activity during acute stress: a randomized controlled trial. *Health Psychology*, 32(10), 1110. <https://doi.org/10.1037/a0032200>
- O*Net (2021). *Abilities — Fluency of Ideas*. <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/1.A.1.b.1>
- Ostafin, B. D., & Kassman, K. T. (2012). Stepping out of history: Mindfulness improves insight problem solving. *Consciousness and cognition*, 21(2), 1031-1036.
<https://doi.org/10.1016/j.concog.2012.02.014>
- Parsons, C. E., Crane, C., Parsons, L. J., Fjorback, L. O., & Kuyken, W. (2017). Home practice in Mindfulness-Based Cognitive Therapy and Mindfulness-Based Stress Reduction: A systematic review and meta-analysis of participants' mindfulness practice and its association with outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 95, 29-41.
<https://doi.org/10.1016/j.brat.2017.05.004>
- Podsakoff, P. M., Todor, W. M., & Skov, R. (1982). Effects of leader contingent and noncontingent reward and punishment behaviors on subordinate performance and satisfaction. *Academy of management journal*, 25(4), 810-821. <https://doi.org/10.5465/256100>
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of counseling psychology*, 52(2), 126.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.126>

- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>
- Ren J., Huang Z., Luo J., Wei G., Ying X., Ding Z., Wu Y., Luo F. (2011). Meditation promotes insightful problem-solving by keeping people in a mindful and alert conscious state. *Sci. China Life Sci.*, 54, 961–965. <https://doi.org/10.1007/s11427-011-4233-3>
- Renshaw, T. L., & Cook, C. R. (2017). Introduction to the special issue : mindfulness in schools – Historical roots, current status and future directions. *Psychology in the Schools*, 54(1), 5-12. <https://doi.org/10.1002/pits.21978>
- Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind.*: Basic Books
- Savoie-Zajc, L. (1996). Triangulation (technique de validation par). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, 261-262.
- Schacter, D. L., & Addis, D. R. (2007). The cognitive neuroscience of constructive memory: remembering the past and imagining the future. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 362(1481), 773-786. <https://doi.org/10.1098/rstb.2007.2087>
- Sedlmeier, P., Eberth, J., Schwarz, M., Zimmermann, D., Haarig, F., Jaeger, S., & Kunze, S. (2012). The psychological effects of meditation: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 138(6), 1139. <https://doi.org/10.1037/a0028168>
- Shankland, R., Tessier, D., Strub, L., Gauchet, A., & Baeyens, C. (2021). Improving mental health and well-being through informal mindfulness practices: an intervention study. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(1), 63-83. <https://doi.org/10.1111/aphw.12216>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Shapiro, S., de Sousa, S., & Hauck, C. (2016). Mindfulness in Positive Clinical Psychology. *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology*, 381-393. <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch25>
- Simonton, D. K. (2012). Quantifying creativity: can measures span the spectrum?. *Dialogues in clinical neuroscience*, 14(1), 100. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2012.14.1/dsimonton>
- Sparacio, A., Ropovik, I., Jiga-Boy, G., Forscher, P. S., Paris, B., & IJzerman, H. (2021). Stress regulation via self-administered mindfulness and biofeedback interventions in adults: A pre-registered meta-analysis. <https://doi.org/10.31234/osf.io/zpw28>
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1996). Investing in creativity. *American psychologist*, 51(7), 677.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology*, 52(3), 591-620. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>

- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research Methods : Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. John Wiley & Sons. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/uqam/detail.action?docID=1120701>
- Tracy, S. J., & Hinrichs, M. M. (2017). Big tent criteria for qualitative quality. *The international encyclopedia of communication research methods*, 1-10. <https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0016>
- Urban, K. K., & Jellen, H. G. (1996). *Test for creative thinking-drawing production (TCTDP)*. San Diego, CA: Swets Test Services.
- Van Dam, N. T., van Vugt, M. K., Vago, D. R., Schmalzl, L., Saron, C. D., Olendzki, A., Meissner, T., Lazar, S. W., Kerr, C. E., Gorchov, J., Fox, K. C. R., Field, B. A., Britton, W. B., Brefczynski-Lewis, J. A., & Meyer, D. E. (2018). Mind the Hype: A Critical Evaluation and Prescriptive Agenda for Research on Mindfulness and Meditation. *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 36–61. <https://doi.org/10.1177/1745691617709589>
- Van Genugten, R. D., Beaty, R. E., Madore, K. P., & Schacter, D. L. (2021). Does Episodic Retrieval Contribute to Creative Writing? An Exploratory Study. *Creativity Research Journal*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/10400419.2021.1976451>
- Vartanian, O., Saint, S. A., Herz, N., & Suedfeld, P. (2020). The Creative Brain Under Stress: Considerations for Performance in Extreme Environments. *Frontiers in Psychology*, 11, 2861. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585969>
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—the Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Personality and individual differences*, 40(8), 1543-1555. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.025>
- Walsh, M., & Greaney, J. (2013). Mindfulness and creative performance: effects of brief and sham mindfulness meditation on insight problem solving. *Unpublished Thesis*. *Dun Laoghaire Institute of Art, Design and Technology*. https://www.researchgate.net/profile/Martin-Walsh-3/publication/236143523_Mindfulness_and_Creative_Performance_Effects_of_Brief_and_Sham_Mindfulness_Meditation_on_Insight_Problem_Solving/links/0c9605165569b69971000000/Mindfulness-and-Creative-Performance-Effects-of-Brief-and-Sham-Mindfulness-Meditation-on-Insight-Problem-Solving.pdf
- Wang, X., Wen, X., Paşamehmetoğlu, A., & Guchait, P. (2021). Hospitality employee's mindfulness and its impact on creativity and customer satisfaction: The moderating role of organizational error tolerance. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102846. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102846>
- Weinzimmer, L. G., & Esken, C. A. (2017). Learning from mistakes: How mistake tolerance positively affects organizational learning and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(3), 322-348. <https://doi.org/10.1177/0021886316688658>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

- Wyatt, C., Harper, B., & Weatherhead, S. (2014). The experience of group mindfulness-based interventions for individuals with mental health difficulties: a meta-synthesis. *Psychotherapy Research*, 24(2), 214–228. <https://doi.org/10.1080/10503307.2013.864788>
- Yu, L., & Zellmer-Bruhn, M. (2018). Introducing team mindfulness and considering its safeguard role against conflict transformation and social undermining. *Academy of Management Journal*, 61(1), 324-347. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0094>
- Zedelius, C. M., & Schooler, J. W. (2015). Mind wandering “Ahas” versus mindful reasoning: alternative routes to creative solutions. *Frontiers in Psychology*, 6, 834. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00834>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.5465/3069410>