



École supérieure
du professorat
et de l'éducation
Bretagne



Travailler, s'orienter : quel(s) sens de vie ?
Paris le 5 février 2015

Psychologie Positive et entreprise, quels apports ?

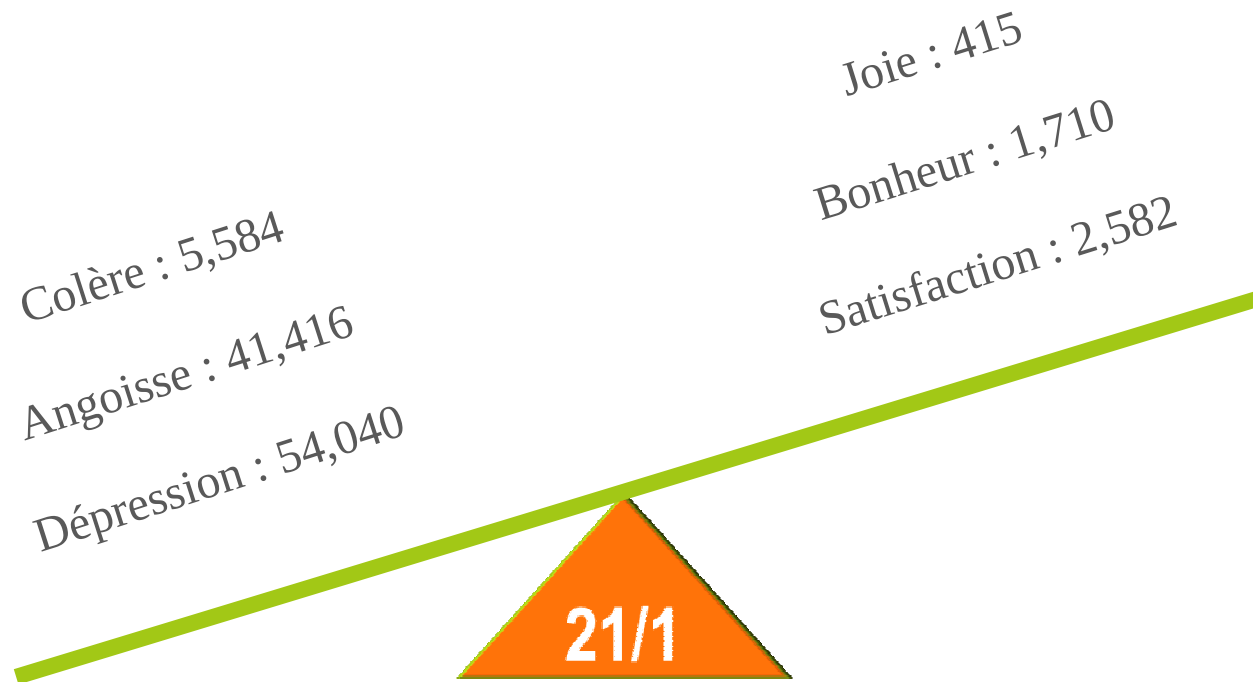
Charles Martin-Krumm MC-HDR

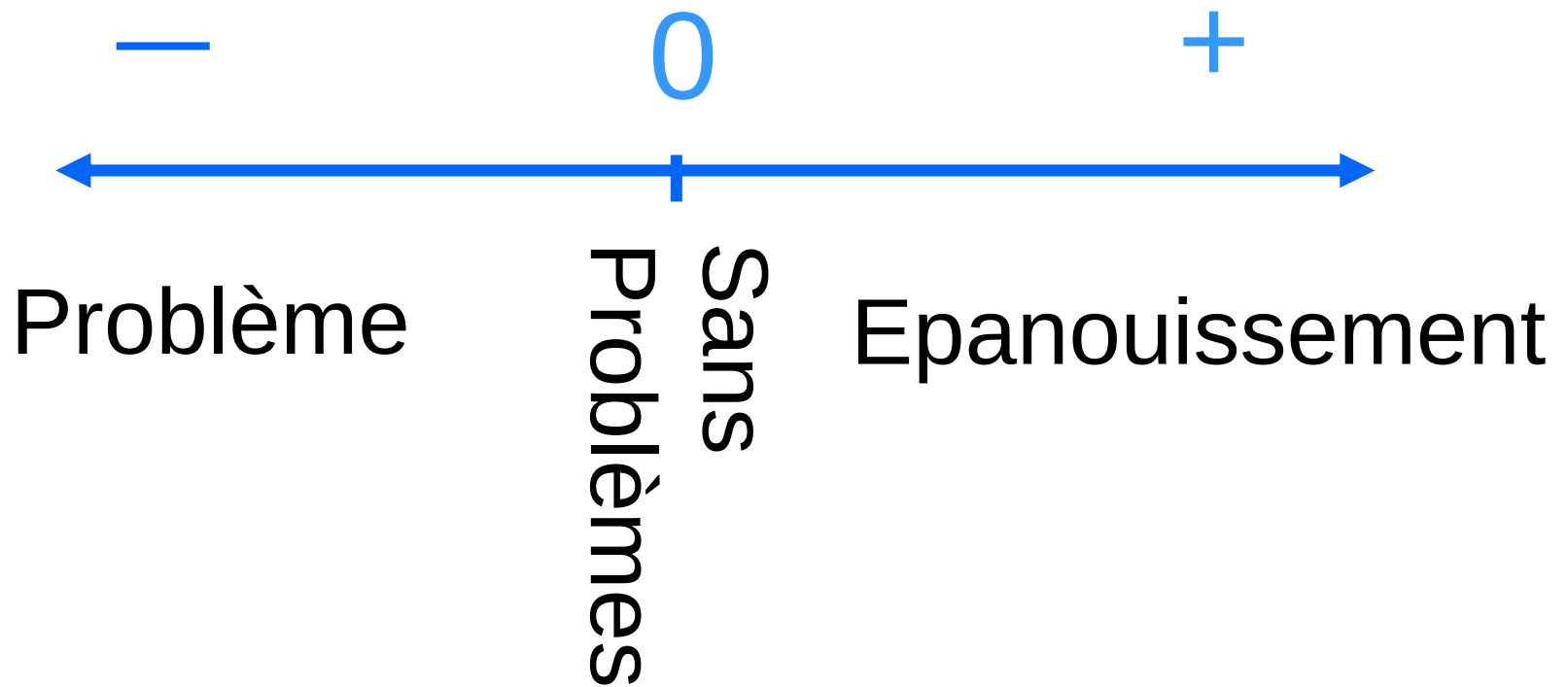


Il y aurait une Psychologie
Négative alors ?



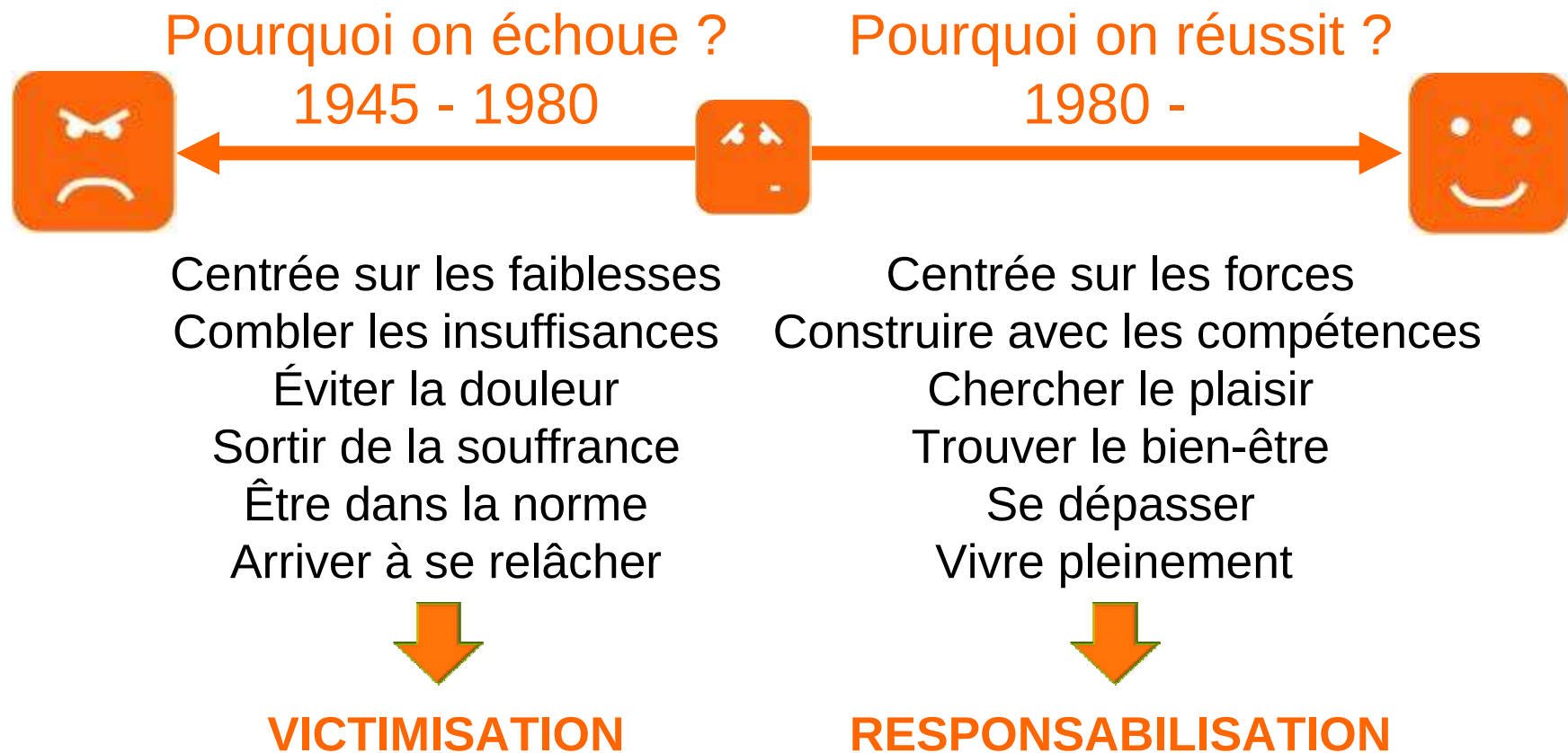
Nombre d'articles de psychologie 1967 - 2000





Névrose, colère,
anxiété, psychose
dépression

Bien-être, joie,
épanouissement,
excitation, bonheur



MODELES

Le modèle de la maladie

Maladie mentale

Focalisation sur le déficit

Etre sans problèmes

Personnes malades

Psychologie positive

Santé mentale

Focalisation sur les atouts et
les forces

S'épanouir

Toute l'humanité

« La Psychologie Positive, c'est
l'étude des conditions et processus
qui contribuent à l'épanouissement
ou au fonctionnement optimal des
personnes, des groupes et des
institutions » Gable & Haidt, 2005,
2011

Psychologie positive et entreprise

1. Une définition
2. Des apports
3. Conclusion : Des limites et des perspectives



1. Une définition

« La Psychologie Organisationnelle Positive s'intéresse aux facteurs menant au fonctionnement optimal en contexte organisationnel... donc aux facteurs menant à un fonctionnement optimal autant chez la personne que chez l'organisation au complet »

Vallerand & Ménard, 2013, p. 24

2. Des apports : différents thèmes

1. Le capital psychologique positif
2. Les forces de caractère
3. Les états motivationnels au travail
4. Le leadership positif
5. Les perceptions de soutien social
6. Le bien-être psychologique au travail



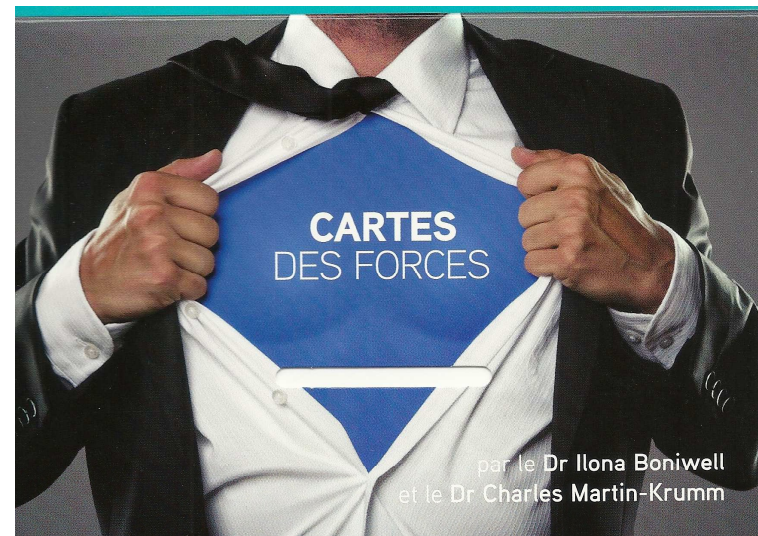
2.1 Le capital psychologique positif

- Ensemble de ressources psychologiques sur lesquelles l'organisation peut miser (Hobföll, 1989)
- Mène à performance, satisfaction, implication organisationnelle, engagement (e.g., Avey, Richart et al., 2011) et prévient le turnover (Avey, Luthans, et al., 2009)
- Autoefficacité, résilience, optimisme et espoir (Martin-Krumm, Delas, et al., 2014)



2.2 Les forces de caractère

- Les forces sont des traits positifs
- Favorisent performance créative, satisfaction, affects positifs, engagement, passion harmonieuse (Forest et al. 2012)
- Mesures, utilisation, et développement



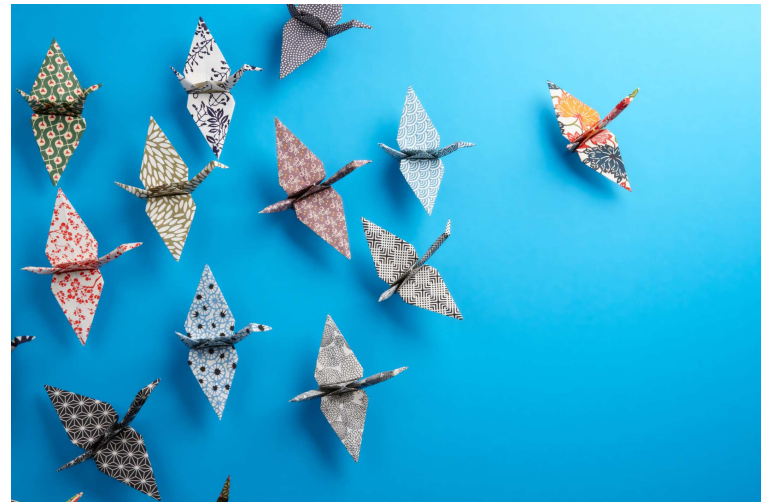
2.3 Les états motivationnels au travail

- Etat motivationnel qui caractérise la personne en contexte de travail
- Processus qui mène au bien-être
- Engagement, motivation autodéterminée au travail, flow, et passion (Vallerand et al., *sous presse*)



2.4 Le Leadership Positif

- Un des facteurs les plus étudiés en psychologie organisationnelle positive (Donaldson & Ko, 2010)
- Leader authentique, transformationnel, altruiste, et charismatique
- Points communs :
Considérations sincères envers les subordonnés



2.5 Les perceptions de soutien social

- « Perception du subordonné selon lesquelles le superviseur ou l'organisation apprécie sa contribution et valorise son bien-être » Vallerand & Ménard, 2013
- Satisfaction, émotions positives, implication et performance (Kuvaas & Dysvik, 2010)
- Prévention de l'absentéisme et du turnover (Rhoades & Eisenberger, 2002)



2.6 Le bien-être psychologique au travail

Antécédents

- Diminution des exigences de la tâche, augmenter les ressources et le soutien (Jackson et al., 2006)
- Les émotions positives (Vacharkulksemsuk & Fredrickson, 2013)

Définition et conséquences

- Sens, plaisir et engagement (Martin-Krumm, Kern, et al., 2014) complété avec accomplissement et relations aux autres (Perma ; Seligman, 2011)
- Qualité de l'expérience subjective vécue au travail (Grant & Campbell, 2007)
- Satisfaction de vie, santé, performance, moins d'absentéisme

Pourquoi le bien-être est-il important ?



Plus loin avec le sens...

Quelle importance ?

- ▣ Job (e.g., Wrzesniewski, McCauley, Rozin et Schwartz, 1997 ; Gant, 2008 ; Barralis & Pagès, 2013)

- ▣ Carrière

- ▣ Vocation

Interventions

- ▣ Ex. Appreciative Inquiry

- ▣ Cooperider (1987) :
centrer l'attention et faire
reposer le changement
sur les réussites, les acquis
et l'énergie des membres
de l'entreprise.

- ▣ « Job crafting »

- ▣ ...

3. Conclusion

- Impact sur l'individu et sur l'organisation
- Limites : Importation et instrumentalisation
- Perspectives :
Changement de paradigme avec complément à l'existant
(Martin-Krumm & Laizeau-Regourd, 2014)



Bibliographie

Cameron, K., Dutton, J. E., & Quinn, R. E., (2003). *Positive organizational scholarship: Foundation of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Linley, A., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. New York: Oxford University Press.

Martin-Krumm, C., Tarquinio, C., & Shaar, M. J. (2013). *Psychologie Positive en environnement professionnel*. Bruxelles : De Boeck.

Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook of classification*. Washington: APA



Merci !

charles.martin-krumm@wanadoo.fr

<http://charles-martin-krumm-psypos.blogspot.com/>

TEDx de Rennes, avril 2013 :

<https://www.youtube.com/watch?v=6oxTm9emURE>

