

A la recherche du bien-être au travail ...les apports de la Psychologie Positive

Renée CHABOUD

renee.chaboud69@gmail.com

APIRAF – 20 mars 2018

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

1

A la recherche du bien-être au travail ...les apports de la Psychologie Positive

- Psychologie Positive : mode, nouvelle discipline ou champ de la psychologie ?
- Les objectifs de la PP/Les préjugés envers la PP
- Le développement de la PP
- Bien-être/Bonheur durable et Bien-être au travail
- Quelques concepts clefs de la PP - les champs d'applications
- PP et management : soutenir les besoins fondamentaux
- PP et leadership
- Appréciative Inquiry

➔ Et expérimenter...

- *Tu me dis, j'oublie ; tu m'enseignes, je me souviens ; tu m'impliques, j'apprends (B. Franklin)*



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

2

La Psychologie Positive : mode, nouvelle discipline ou champ de la psychologie ?

Définition de la PP : « Étude des conditions et des processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions » (Gable et Haidt, 2005)

- La PP s'appuie sur des méthodologies scientifiques pour tester ses hypothèses de travail

La psychologie positive s'intéresse aux caractéristiques de la nature humaine qui fonctionnent, aux mécanismes qui conduisent à une adaptation réussie, aux processus qui participent à bien vivre (M. Seligman et M. Csikszentmihalyi)



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018



3

Les objectifs de la Psychologie Positive

La psychologie positive s'inscrit dans le champs de la prévention et de la promotion de la santé mentale

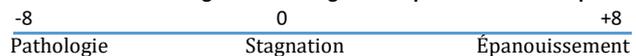
Son objectif :

Repérer les méthodes pour développer les compétences personnelles qui favorisent le BE, agissent comme facteurs de résilience, c'est-à-dire comme des influences permettant de maintenir un fonctionnement adaptatif aux situations.

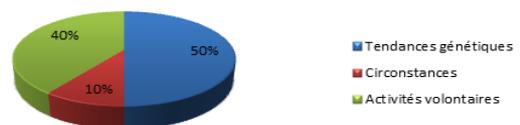
Des activités intentionnelles (actes comportementaux, cognitifs ou motivationnels) peuvent augmenter le niveau de BE et favoriser le bonheur durable (Luybomirsky, 2005).

Modèle médical	Modèle Santé positive
Maladie	Santé
Focalisation : troubles	Focalisation : compétences
Guérir	S'épanouir
Personnes malades	Toutes personnes

L'absence d'affects négatifs se distingue de la présence d'affects positifs :



Les facteurs influençant le niveau de bonheur



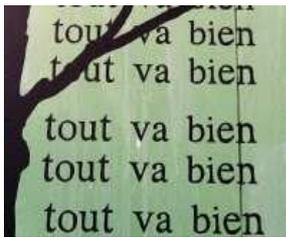
Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

Luybomirsky, 2005 4

Quelques préjugés sur la Psychologie positive

➔ « La PP est une forme de pensée positive, c'est de l'autosuggestion »

Autosuggestion



➔ « La PP nie les problèmes, elle vise une normalisation du bonheur - La psychologie positive est une méthode de développement personnel »

- L'objectif de la PP est de rééquilibrer l'état des recherches en augmentant les travaux sur les facteurs d'un fonctionnement optimal

➔ « Le bonheur rend égoïste »

- Les individus heureux sont plus enclins à mettre en œuvre des comportements prosociaux (Myers 1993; Cialdini 1987; Frey et Meier 2004)

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

5

La Psychologie positive est expérientielle



- Peux-tu me parler d'une expérience réussie que tu as vécue dans ton activité la semaine passée, d'un moment où tu t'es senti(e) enthousiaste et performant ?
- Qu'est-ce qui t'a particulièrement plu dans cette expérience, qu'est-ce qui t'a vraiment satisfait ?
- Dans cette situation, qu'as-tu mis en œuvre pour que ça fonctionne, pour que ça marche ?

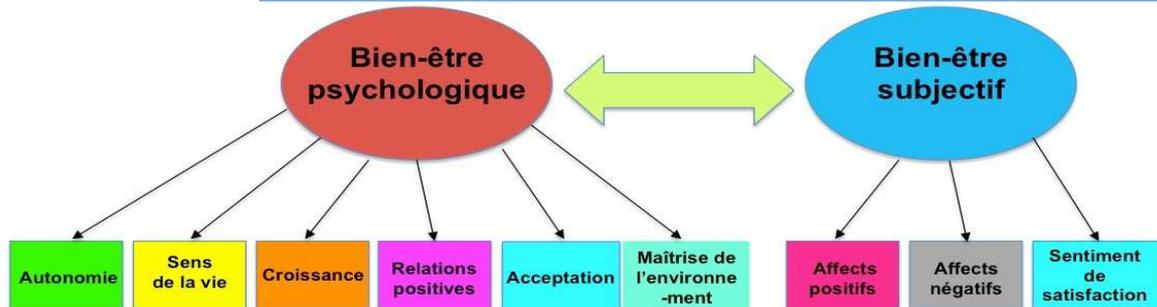
Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

6

Bien-être et Bonheur Durable

Différentes conceptualisations du Bien-être :

- **Bien-être subjectif** (Diener, 1995) : fréquence des affects positifs, faible degré d'affects négatifs et sentiment élevé de satisfaction par rapport à l'existence
 - Biais de l'adaptation hédonique
- **Bien-être psychologique** (Ryff, 1995 ; Deci & Ryan, 2001) : réalisation du potentiel personnel = notion philosophique de vie réussie qui s'articule autour de 6 dimensions clefs
- **Le bonheur durable** -> bien-être psychologique + bien-être subjectif



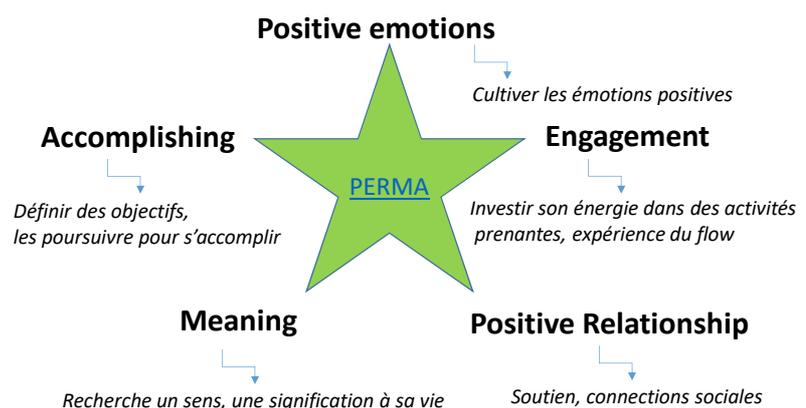
KEYES, C. L. M., SHMOTKIN, D. & RYFF, C. D. (2002). *Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions.*

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

7

Application pratique de la PP

=> **Le modèle Perma** (Seligman 2005) :
Constitue la référence aux interventions en psychologie positive qui favorise la résilience et le bonheur durable

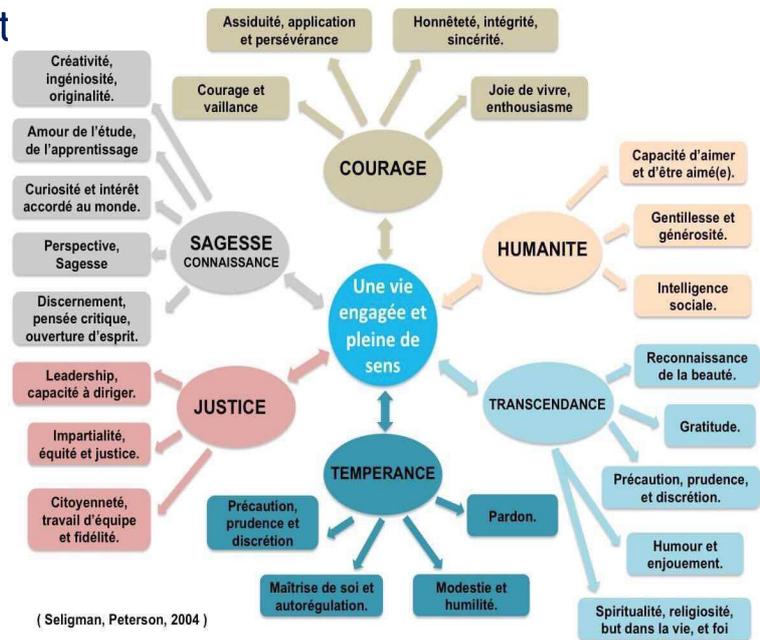


Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

8

La Psychologie positive est expérientielle

- ➔ Choisissez une capacité que vous mettez en œuvre, qui est « naturelle » chez vous, qui lorsque vous l'utilisez vous met en énergie, c'est vraiment vous d'agir comme ça...
- ➔ Pensez à quelque chose que vous avez à faire cette semaine, un projet, une action à entreprendre que vous ne voulez pas vraiment faire, une situation peut-être délicate à traiter
- ➔ Imaginez comment utiliser cette capacité qui vous distingue dans cette situation

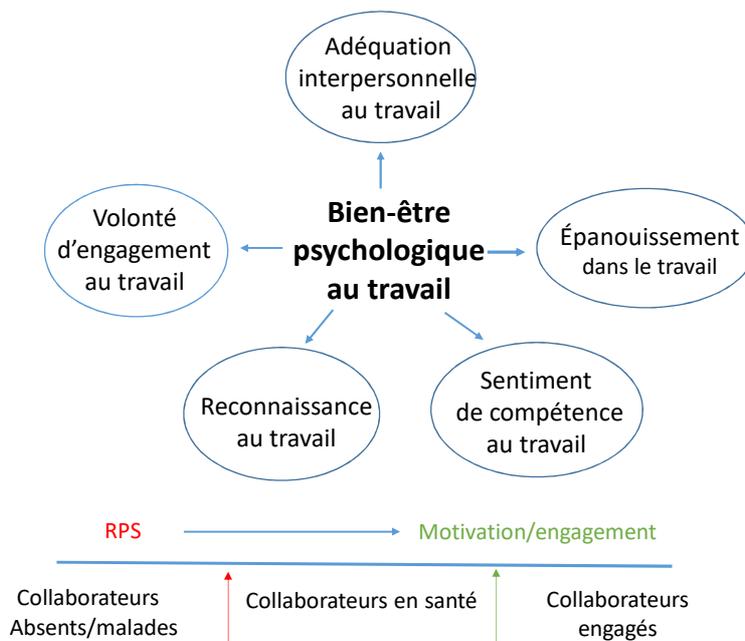


Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

9

Le Bien-Être au travail

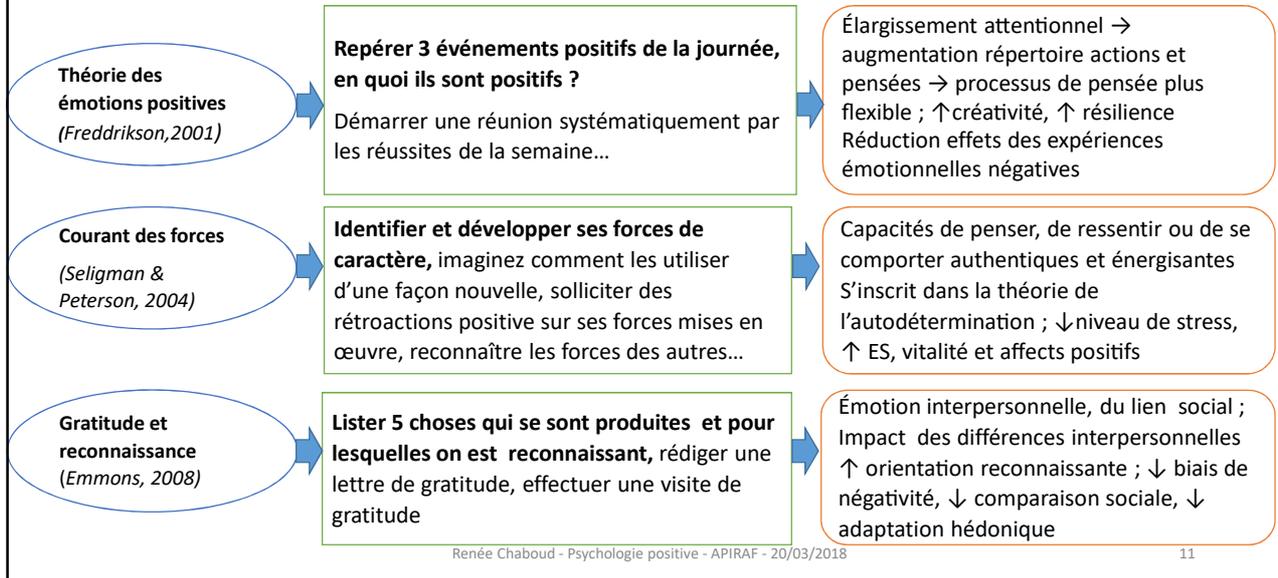
- **Dans sa dimension subjective :** Évaluation globale portée par l'individu vis-à-vis de son activité professionnelle et de ses ressentis (satisfaction professionnelle, affects + et -)
- **Dans sa dimension psychologique :** Expérience subjective positive, où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, à travers les relations sociales au travail et dans les interactions avec son organisation (Dagenais-Desmarais et Privé, 2010)



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

10

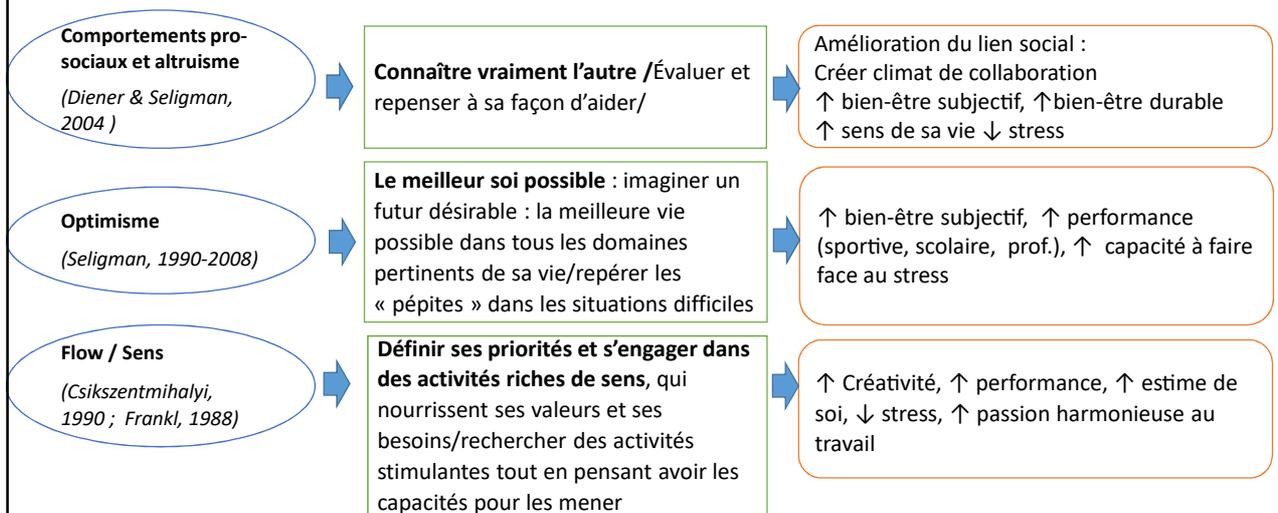
Applications pratiques : quelques interventions et leurs effets



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

11

Application pratiques : quelques exemples et effets



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

12

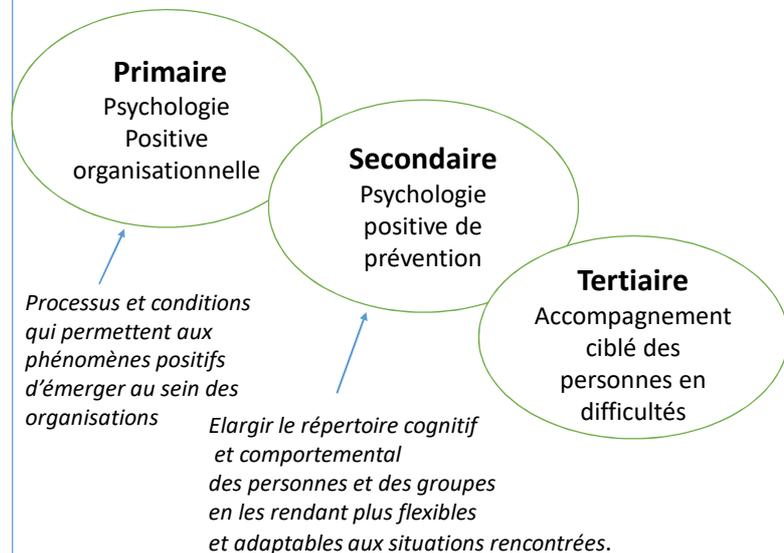
Du Bien-être au travail à la Psychologie Positive organisationnelle



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

13

• Les trois niveaux de prévention



Psychologie Positive et management : soutenir les besoins psychologiques fondamentaux

Management soutenant Favorise motivation optimale et autonome	Besoins fondamentaux TAD	Management contrôlant
Nourrir les ressources internes Langage flexible et informationnel Reconnaître et accepter les difficultés / Empathie Accroître les choix dans l'organisation du travail (individus, équipes)	AUTONOMIE	S'appuyer sur des sources externes de motivation Langage induisant pression et culpabilité Négliger les explications User de son pouvoir pour réduire l'expression d'affects négatifs
Attentes claires, tâches de défi et accessibles Objectifs concrets, observables, feed-backs positifs, Valoriser l'utilité sociale du travail Accès à l'information	COMPETENCE	Objectifs flous, vagues Tâches inadaptées aux possibilités de chacun Absence d'encouragement, de conseils, d'informations Feed-back négatifs, inopportuns, inconsistants et imprévisibles
Apporter de l'attention Connaître l'autre Exprimer compréhension, développer des liens Partager son temps, son énergie Montrer de l'intérêt et soutien	AFFILIATION (proximité sociale)	Indifférence aux problèmes des autres « Pique » de l'égo Exprimer de la froideur

Reeve - Jang, 2006
Forest J, 2010

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

14

Psychologie positive et Leadership

Deux modèles de leadership au service de la psychologie positive



Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

Leadership Serviteur

Greenleaf, 1977

Rendre service au collectif en contribuant à son bien-être et à son efficacité
Comportement altruiste, compassionnel, empathique, en conscience, socialement responsable, aspirationnel

Leadership Positif

Cameron, 2013

Créer un climat positif (compassion, gratitude, pardon) :
opte pour une communication positive (feed-back de qualité, soutien), entretient des relations positives (réseaux d'énergie, mobilisation et augmentation des forces), introduit du sens positif (mobilise valeurs personnelles, bâtit communauté sur des objectifs communs)

15

Un modèle d'application aux entreprises : l'Appreciative Inquiry

L'AI affirme que nous tendons vers l'excellence en amplifiant les forces de l'organisation et jamais simplement en réglant les problèmes

Selon cette logique « Les forces de l'organisation se sont manifestées dans les succès et les réussites et il est possible de rechercher et de trouver cette énergie vitale » J. Pages, 2014

Résolution de problèmes

Besoin insatisfait



Identification du problème



Analyse des causes



Hypothèses de solution



Plan d'action

Approche traditionnelle

AI

Exploration appréciative

Apprécier
« ce qui est »



Imaginer,
« ce qui pourrait être »



Construire
« comment cela pourrait être »



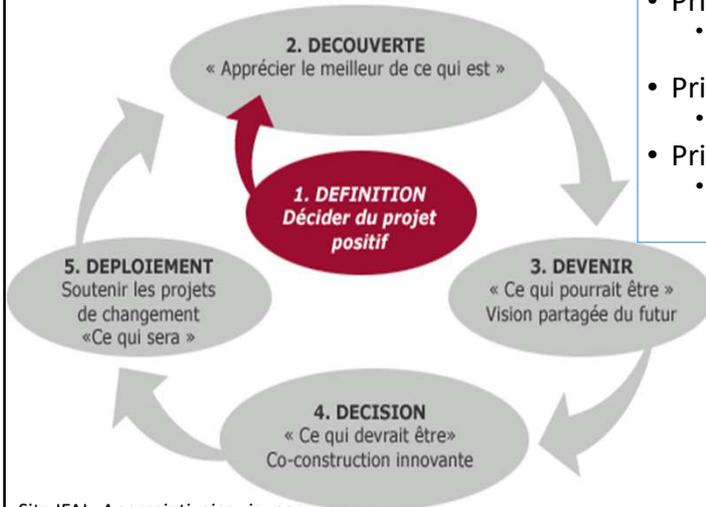
Agir
« ce qui sera »

L'AI explore, au travers de dialogues, les forces d'un système pour lui permettre de se consolider et de construire son devenir

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

16

La démarche et les principes de l'Appréciative Inquiry



- Principe constructionniste
 - *Nos mots construisent notre réalité*
- Principe de simultanéité
 - *L'exploration est en elle même une intervention*
- Principe Poétique
 - *L'histoire d'une organisation est constamment co-écrite par les acteurs et sources de découvertes infinies*
- Principe d'anticipation
 - *L'image inspire l'action*
- Principe positif
 - *Les questions positives génèrent des changements positifs*

Site IFAI, Appreciativeinquiry.com

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

17

Pour approfondir

Les indispensables

Schankland, R. (2014). *La Psychologie positive*. Paris : Dunod.

Lecompte, J. (2016). *Les entreprises humanistes*. Paris : Ed des arènes.

Martin.Krum C., Tarquino C., Shaar M.J, (2013). *Psychologie positive en environnement professionnel*. Bruxelles : De Boeck

Csikszentmihalyi M. (2004). *Vivre, la psychologie du bonheur*. Paris: Robert Lafond

Seligman, M. (2011). *La fabrique du bonheur*. Paris: Interéditions

Pour aller plus loin

Schankland, R. (2014). *La gratitude*. Paris : Dunod.

Bernaude J.L., Desrumaux P., Guedon D. (2016). *Psychologie de la bienveillance professionnelle*. Paris: Dunod

Pages, J. (2014). *Le coaching positif*. Paris: Eyrolles

Pour se former:

- DU de Psychologie positive, Université de Grenoble – R. Schankland
- DU de Psychologie Positive, Université de Metz- C.Martin Krum
- IFAI : formation à l'AI, au management apprécitatif, au coaching apprécitatif
- DU pleine conscience et méditation (Nice-Toulouse)
- Positran Formation : certification en coaching et psychologie positive, master international de Psychologie Positive – I Boniweil
- Scholavie

Quelques sites

- Institut Français d'Appréciative Inquiry : www.appreciativeinquiry.com
- Fabrique Spinoza (think tank du bonheur citoyen): www.fabriquespinoza.fr
- Positran : www.positran.fr
- Scholavie : www.scholavie.fr

Merci de votre attention

Renée Chaboud - Psychologie positive - APIRAF - 20/03/2018

18