



## **Premier congrès de psychologie positive organisé en France DEVELOPPEMENT HUMAIN ET ENTREPRISE : quelle place pour la Psychologie positive dans l'environnement professionnel ?**

**19 novembre 2013**

**L'Association Francophone et Française de Psychologie Positive et l'Université de Lorraine (UDL – METZ) organisent le premier congrès en France de psychologie positive les 21 et 22 novembre 2013, à Metz. Autour du Pr Cyril TARQUINIO, professeur des universités et de Charles MARTIN KRUMM, Maître de conférence à l'IUFM de Bretagne, se sont rassemblés plus d'une cinquantaine d'intervenants, venus du monde entier, pour présenter leurs travaux en matière d'impact de la psychologie positive dans les champs de la pédagogie, de la santé et des environnements professionnels.**

Pour ce dernier champ, notons que les problèmes de mal-être au travail touchent désormais 20% des salariés des pays de l'OCDE. Les coûts pour la société (absentéisme, baisse de productivité) représentent de ce fait 3 à 4 % du PIB au sein de l'Union Européenne.

Une étude de l'IFOP de mai 2012 confirme qu'obtenir de la reconnaissance de la part de la hiérarchie arrive à 45 % en tête des préoccupations des salariés, bien avant les attentes en matière de rémunération.

Les collaborateurs souhaitent ainsi voir se développer davantage des formations liées au développement personnel, à la gestion du stress, à la construction et à la cohésion d'équipe. 77% de celles et ceux qui ont déjà pu en bénéficier en reconnaissent les bienfaits.

**Dans ce cadre, les chercheurs-intervenants en sciences humaines investissent l'entreprise pour étudier ses dysfonctionnements...mais aussi ses forces de transformation !**

**Les résultats de leurs travaux sont présentés à l'occasion du colloque avec notamment, le vendredi 22 novembre, de 9h à 10h30 :**

**Gilles TENEAU (Chercheur associé au CNAM LIRSA et Conseiller de Recherches à FBS/ESC Amiens) : Quelle place pour la compassion en entreprise\* ?**

**Pr Bénédicte GENDRON (Université MONTPELLIER 3) : L'acceptation et l'engagement : une clé de la performance, du bien-être et du mindful management en entreprise ?**

Ces travaux éclairent et enrichissent les approches actuelles du management des ressources humaines et de la santé des personnes au travail et illustrent pour partie le champ de l'utilisation de la psychologie positive en entreprise.

Programme complet du colloque : <http://www.psychologie-positive.com/evenements-agenda/congres-francais-de-laffpp/>

Contact pour plus d'informations :



\*Cf page suivante, l'introduction synthétique de la présentation de Gilles Teneau

\*Dès 1999, Frost et Robinson introduisent l'idée de toxicité dans les organisations. Celles-ci ainsi que leurs dirigeants produisent des douleurs et une variété d'émotions négatives, telles que la colère, la frustration, la peur et l'anxiété. Frost et son équipe explique que certaines émotions négatives sont un sous-produit inévitable du fonctionnement d'une organisation. Il estime que les niveaux de substances toxiques des émotions peuvent être changés, mais que la toxicité est essentiellement contagieuse. L'efficacité de l'organisation pourrait être améliorée si l'émotion positive est reconnue comme un élément essentiel de motivation, de leadership et de dynamique de groupe.

Certaines ressources sont « *toxic* » comme les « *Toxic boss* » qui amènent de la souffrance aux employés par leurs comportements. D'autres ressources subissent la souffrance des « *Toxic boss* », se sont les *toxic handlers* (que nous traduisons par catalyseur d'angoisse ou absorbeur d'angoisse) qui émergent pour aider autrui dans cette souffrance. L'objet de la recherche de Gilles Teneau est de comprendre la manière dont les *toxic handlers* participent à la lutte contre la souffrance au travail ainsi que le positionnement de l'organisation quant à ces derniers. Ce rôle s'entrevoit au travers de la notion de compassion. Gilles Teneau a tenté de répondre à cette problématique en réalisant un modèle d'analyse de la compassion, tout en appliquant ce modèle sur plusieurs entreprises françaises de grande taille subissant des crises. Ses travaux ouvrent un champ de recherches et amènent des perspectives au regard du processus de résilience de compassion en entreprise. Frost a signalé une forme de *toxic handler*, les recherches menées par Gilles Teneau indiquent trois formes de *toxic handlers* selon le type d'organisation, entreprise privé, publique, association ou ONG (porteur de confiance, porteur de souffrance et porteur de compassion), à noter que le type 3, le porteur de compassion est très proche des états de pleine conscience.