

Apports de la psychologie positive dans la prévention des risques professionnels

Contributions of positive psychology in the prevention of occupational risks

Date de réception : 22/06/2022 ; Date d'acceptation : 06/09/2022

Résumé

Cet article vise à déterminer les apports de la psychologie positive pour construire un environnement de travail sain et serein, en appliquant les conditions du bien-être en milieu du travail dans le but de réduire et prévenir les risques psychosociaux.

La psychologie positive consiste à renforcer les vertus des individus pour atteindre l'épanouissement tant sur le plan personnel que social et organisationnel. Elle touche tous les aspects de la vie humaine y compris le monde du travail. De ce fait le bien-être au travail est devenu la priorité de toutes les organisations. Beaucoup d'études en psychologie organisationnelle ont démontré qu'en l'absence du bien-être au travail, les salariés risquent de graves conséquences en plus de la souffrance morale et de la diminution de la performance.

Mots clés: psychologie positive; risques professionnels; prévention; bien-être au travail ; environnement du travail.

Meriem ZAIBET

Université Abdelhamid Mehri Constantine 2, Algérie.

Abstract

This article aims to determine the contributions of positive psychology to build a healthy and serene work environment by applying the conditions of well-being in the workplace with the aim to reduce and prevent psychosocial risks.

Positive psychology consists in reinforcing the virtues of individuals to achieve personal, social and organizational fulfillment. It affects all aspects of human life including the world of work. As a result, well-being at work has become the priority of all organizations. Many studies in organizational psychology have shown that in its absence – well-being at work – employees suffer serious consequences in addition to moral suffering and reduced performance.

Keywords: positive psychology ; occupational risks ; prevention ; well-being at work ; work environment.

ملخص

يهدف هذا المقال إلى توضيح إسهامات علم النفس الإيجابي لبناء محيط عمل صحي وهادئ وذلك بتطبيق شروط تحقيق الراحة النفسية في مجال العمل بهدف تقليص المخاطر السيكو-اجتماعية والوقاية منها.

فمن المعروف أن علم النفس الإيجابي يختص بالدراسة العلمية لمواطن القوة لدى الأفراد والتركيز على تعزيزها لتحقيق الازدهار الذي يعد الغاية التي يسعى الكل للوصول إليها سواء كانوا أفراداً أو جماعات أو مؤسسات، صار يمس كل مناحي الحياة بما فيها عالم الشغل، لذا أصبحت الراحة النفسية أو ما يعرف بحسن الحال في العمل تحتل المرتبة الأولى من حيث الأولوية في جل المنظمات، خاصة وأن الكثير من الأبحاث في مجال علم النفس التنظيمي بينت أن غياب هذا العامل المهم – الراحة النفسية في العمل- ينجم عنه آثار خطيرة بالنسبة للأفراد العاملين إضافة إلى المعاناة النفسية وتدني معدل الأداء.

الكلمات المفتاحية: علم النفس الإيجابي؛ مخاطر مهنية؛ وقاية؛ حسن الحال في العمل؛ محيط العمل.

* Corresponding author's e-mail: meriem.zaibet@univ-constantine2.dz

I- Introduction :

La psychologie positive a vu le jour dans les années 90 grâce aux travaux de recherche de Martin Seligman sur le pessimisme qui se sont inversés en une psychologie de l'optimisme et de mieux vivre, qui consiste à s'attendre à plus d'événements heureux que malheureux, ce qui entraîne une régulation de la vie et une gestion optimale de soi. Elle a pour intérêt l'épanouissement humain en se focalisant sur les aspects positifs de la vie dans le but de les optimiser. Elle s'applique au développement personnel, à l'étude de la créativité, à la psychologie sociale et à la psychologie du travail.

De ce fait on constate que la psychologie positive concerne tous les aspects de la vie humaine dans son quotidien, elle s'adresse en priorité aux professionnels du développement personnel, mais elle s'adresse également aux individus, aux relations interpersonnelles, aux organisations et notamment le monde du travail et la manière dont nous considérons notre travail. Selon J. Cottraux -dans son ouvrage « Psychologie positive et bien-être au travail » - une grande partie de notre temps se passe au travail, ce dernier est le lieu d'expression des conflits de valeurs entre les individus, entre les groupes et à l'intérieur même des personnes. Est-il possible que le travail soit associé au bien-être, au plaisir et même au bonheur ? Plusieurs facteurs sont en relation avec le bien-être subjectif et psychologique au travail, en plus du salaire et du prestige social, des valeurs d'humanité et de justice se manifestent telle que : la possibilité de contrôle personnel et la latitude de décision, la variété et la non-répétition des tâches, la clarté de l'environnement et de l'information partagée sur le travail et son futur, la sécurité physique, les relations interpersonnelles positives et la position sociale qui provient du poste de travail valorisée.

Le bien-être au travail est devenu la priorité de toutes les organisations. Beaucoup d'étude en psychologie organisationnelle ont démontré qu'en son absence – bien-être au travail- les salariés souffrent de graves conséquences en plus de la souffrance morale et de la diminution de la performance. A la lumière de ce qui a été dit précédemment, cet article vise à déterminer les apports de la psychologie positive pour construire un environnement de travail sain et serein, en appliquant les conditions du bien-être en milieu du travail dans le but de réduire et prévenir les risques psychosociaux.

II- Psychologie positive :

II.1. Les origines de la psychologie positive :

Les fondateurs du courant de la psychologie positive sont principalement les psychologues humanistes Carl Rogers et Abraham Maslow. Dans les années 1960, Carl Rogers a forgé le concept de fonctionnement optimal de la personne. Abraham Maslow s'est quant à lui intéressé aux potentialités de ses patients et pas seulement à leurs dysfonctionnements. Jusqu'alors, la santé mentale était largement définie par la négative, comme une absence de symptômes ou de troubles avérés du comportement. Sous l'influence de ces précurseurs notamment, la psychologie positive en a proposé une définition positive, un état de bien-être où l'individu est capable de mobiliser des ressources pour surmonter ses difficultés, s'épanouir et contribuer positivement au fonctionnement de la société. Ces ressources sont notamment l'empathie, la créativité, la gratitude, le sens de la justice, l'optimisme, le pardon. Les travaux réalisés en psychologie positive nous montrent que se baser aussi sur les forces, les qualités et les ressources d'un individu, d'une collectivité, voire d'une société a souvent de meilleurs résultats que se limiter aux aspects pathologiques. Se concentrer uniquement sur ce qui ne va pas risque de réduire notre ouverture et notre créativité, et peut même devenir une difficulté en soi. À cet égard, Einstein disait d'ailleurs que l'on ne peut résoudre un problème avec le même type de pensée que celle qui l'a créé. Aujourd'hui, sous l'impulsion de chercheurs tels que Martin Seligman, Barbara Fredrikson, Sonja

Lyubomirsky ou Daniel Gilbert, de très nombreuses recherches scientifiques explorent ce qu'est le bonheur, comment le mesurer, ce qui rend les individus heureux et leur permet de mieux vivre en société, de construire des organisations résilientes, de régler les conflits de manière plus créative ou de gérer leur environnement de manière plus durable. À l'époque de Maslow, peu d'instruments de mesure standardisés étaient utilisés pour valider ces concepts. Aujourd'hui, les méthodes modernes aident à répondre à des questions ou à confirmer des intuitions importantes qui n'avaient jamais été validées.

En ce qui concerne notre aptitude à changer, par exemple, les progrès en neurosciences nous montrent que le cerveau d'un adulte continue à être plastique, c'est-à-dire qu'il peut encore se modeler et évoluer jusqu'à la fin de sa vie, contrairement à ce que l'on croyait jusqu'alors. Les études sur la neuroplasticité cérébrale, réalisées notamment sur des méditants, ont montré qu'un entraînement mental régulier a un impact mesurable sur le cerveau et le système immunitaire, mais aussi sur la perception ou l'acceptation de la douleur. (Kostou & Lesire, 2011, pp. 24-26)

II. 2. Définition de la psychologie positive :

La psychologie positive peut être définie comme : l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions. Comme cette définition l'indique, il ne s'agit pas d'une conception égocentrique, caractérisée par la quête quasi exclusive de l'épanouissement et du développement personnel. Elle concerne également les relations interpersonnelles et les questions sociales, voire politiques. Ainsi, la psychologie positive peut tout aussi bien concerner l'épanouissement des élèves d'un collège, les bonnes relations au sein d'une équipe de travail ou encore le mode de communication entre diplomates élaborant un traité de paix. (Lecomte, 2014, p. 5) On entend par conditions: l'environnement familial, le voisinage, les relations amicales, le lieu d'habitation, les conditions de vie, le milieu scolaire, le contexte historique, les variables biologiques, les traits de personnalité (dispositions individuelles stables) qui vont faciliter l'expression des potentialités individuelles et le vécu d'expériences positives menant à un degré de bien-être satisfaisant.

- On entend par processus: les moyens mis en œuvre pour tirer bénéfice des situations dans lesquelles on se trouve afin de développer des compétences permettant d'évoluer progressivement vers un mieux-être ou de maintenir un degré de bien-être déjà présent. Ces processus comprennent, par exemple, le fait d'établir des relations, de communiquer ses émotions, de développer son attention au moment présent, de faire appel à sa créativité pour résoudre des problèmes, etc.
- Le terme épanouissement: représente une dynamique de développement de ses potentialités par la personne, qui les utilise au quotidien à travers des actions chargées de sens pour elle-même et qui favorisent l'ouverture à de nouvelles possibilités de progrès. Le sentiment d'enfermement, de routine, s'oppose à celui d'épanouissement.
- Enfin, on parle de fonctionnement optimal: à la différence du fonctionnement maximal pour qualifier ce qu'un individu peut réaliser lorsqu'il se considère comme étant en pleine possession de ses moyens. Il ne s'agit pas d'être toujours au top, comme semble le dicter la société. (Shankland, 2019, p. 15)

II.3. Les composantes de la psychologie positive :

Selon Martin Seligman, le but de la psychologie positive consiste à mesurer ce qui permet aux êtres humains d'avoir une vie plus épanouie, tant sur le plan personnel qu'à l'échelle de la planète. À défaut de pouvoir mesurer le bonheur, un certain nombre de chercheurs en psychologie positive se sont recentrés sur la recherche du bien-être, qui est un concept mesurable. Le concept de bien-être est constitué de cinq composantes mesurables (PERMA), lesquelles sont renforcées lorsque les forces de caractère et les vertus sont mises en œuvre. Ces composantes se retrouvent, parfois avec quelques nuances, dans toute la psychologie positive. Martin Seligman a d'abord

élaboré un modèle avec trois composantes: le PEM. Il y présente les trois éléments permettant d'atteindre ou de renforcer la sensation de bonheur :

- l'émotion positive: choisir une vie agréable.
- l'engagement: se focaliser sur une activité prenante.
- le sens de la vie: se mobiliser pour des actions qui ont du sens.

Dix ans plus tard, avec l'aide d'Edward Diener, il a affiné ses travaux. En analysant les comportements des 10 % de personnes déclarant les niveaux de bien-être les plus élevés, il a complété le modèle en ajoutant les composantes : Relation et Accomplissement. Il précise que si les trois premières composantes permettent de se mobiliser au mieux dans la vie, les deux suivantes contribuent à un bien-être durable. Les cinq composantes de l'épanouissement: le PERMA

- Positive émotions: favoriser le ressenti d'émotions positives en adoptant un prisme optimiste.
- Engagement: relever des défis à la hauteur des potentialités et dans lesquels la personne est totalement engagée.
- Relationship: développer des relations de qualité dans les environnements personnels et professionnels.
- Meaning: donner du sens à sa vie, servir quelque chose de plus grand que soi.
- Accomplishment : aboutir à une réalisation personnelle qui contribue à l'épanouissement.

II.4. Les fondements de la psychologie positive:

La psychologie positive s'est construite sur un ensemble de notions et de concepts qui participent à l'épanouissement de tous. Si le PERMA réunit les composantes mesurables de ce bien-être, d'autres notions comme la gratitude, le flow, l'estime de soi, l'optimisme ou l'empathie sont également des facteurs de l'épanouissement personnel, et font partie à ce titre des fondations de cette science nouvelle. Ces notions et concepts sont transversaux, mobiles et se nourrissent les uns les autres et qui sont présentées sous trois angles:

- les notions qui nourrissent la relation à soi.
- les notions qui structurent la relation à l'autre.
- les notions qui construisent le rapport au monde. (Bruno & Kessous, 2020, 38-39)

II.5. Thèmes abordés par la psychologie positive :

- Niveau personnel :

Autodétermination, confiance en soi, espoir, bien-être, satisfaction de la vie, bonheur, créativité, émotions positives, estime de soi, humour, motivation et projets, Flux, optimisme, psychologie morale, valeurs, psychothérapie positive, résilience, sens à la vie, sentiment d'efficacité personnelle, spiritualité, vieillesse réussie et sagesse.

- Niveau interpersonnel :

Altruisme, amitié, amour, compétences psychosociales, intelligence émotionnelle, confiance en autrui, coopération, empathie et compassion, gratitude et reconnaissance, modestie, pardon, reconnaissance, résolution des conflits interpersonnels, respect, vie familiale épanouie.

- **Niveau social et politique :**

Bénévolat, action sociale et humanitaire, bien-traitance institutionnelle, comportements éco- citoyens, courage, désistance -sortie de la délinquance ou de la criminalité-, empowerment et sentiment d'efficacité collective, justice restauratrice, médias orientés positivement, organisations positives, prévention et résolution des conflits, psychologie communautaire, psychologie de la paix, sentiment de justice, solidarité et fraternité, travail social axé sur les forces et les ressources des personnes et des groupes. (Lecomte, 2014, pp7-8)

III- Champs d'application de la psychologie positive :

III.1. Thérapie positive :

La plupart des approches, que ce soit le counselling ou la psychothérapie, sont axées sur les problèmes. Elles sont ainsi souvent perçues comme des pratiques stigmatisantes et pathologisantes. Cependant, certains types de counselling et de psychothérapie sont apparemment plus actifs dans l'encouragement du bien-être et de l'intégration, et fonctionnent par conséquent plus dans un mode positif que médical. C'est le postulat de base d'un ouvrage récent, Positive Therapy, qui propose que plusieurs approches thérapeutiques soient intégrées dans la thérapie positive, puisqu'elles offrent des schémas et techniques utiles pour développer les forces et les ressources de l'individu, encourageant la croissance et le bien-être. L'approche centrée sur la personne apporte un point de départ positif avec sa vision positive de la personne et de son potentiel de croissance et d'épanouissement. Développée par le psychologue humaniste Carl Rogers, elle postule que le patient est l'expert de sa propre vie et envisage la relation thérapeute-patient (reposant sur l'empathie, la congruence et la considération positive inconditionnelle) comme la clé d'une thérapie réussie. La thérapie de bien-être est conceptuellement fondée sur le modèle psychologique de bien-être de Ryff, ayant pour cibles l'environnement à maîtriser, l'épanouissement personnel, le but dans la vie, l'autonomie, l'acceptation de soi et les relations positives avec autrui.

Un autre type de thérapie, la thérapie brève axée sur la recherche de solutions (solution-focused brief therapy) repose sur l'idée que toute personne est capable de trouver ses propres solutions aux problèmes qu'elle rencontre. Cette théorie s'inspire aussi de l'idée que les germes de ces solutions, ainsi que des façons de vivre plus effectives, sont susceptibles de se trouver déjà présents en la personne.

II.2. Psychologie positive et éducation :

Plusieurs programmes d'éducation ont été développés dans le champ de la psychologie positive. La vaste majorité de ces programmes reflète les principaux sujets d'intérêt scientifique de leurs auteurs. Par exemple, Sternberg a développé le curriculum de la sagesse, dans lequel est encouragé le développement intellectuel et moral des enfants à travers des sujets d'intérêt général. Bounce Back, un programme scolaire de résilience élaboré par deux psychologues australiens, McGrath et Noble, qui relève d'une approche hautement pratique et facile d'accès pour les enseignants. Il intègre également les principes de la résilience aux sujets d'intérêt général.

Un certain nombre de projets mettent l'accent sur le sentiment d'espoir chez les écoliers, notamment Faire naître l'espoir (Making Hope Happen) et Faire naître l'espoir pour les enfants.

Le concept général d'intelligence émotionnelle a été très largement utilisé comme fondement de divers programmes dédiés à la pédagogie sociale et à l'éducation émotionnelle. Ceux qui connaissent le plus de succès sont Self-Science -la science de soi- et le South African Curriculum for Emotional Intelligence -Programme sud-africain pour l'intelligence émotionnelle-. Certains des programmes, tel Going for the Goal qui enseigne aux adolescents les compétences nécessaires pour pouvoir se fixer

des buts positifs et faciliter le processus permettant de les atteindre, ont été mis en place à très grande échelle.

Fondée sur les sept compétences apprenables de la résilience, le programme enseigne aux enfants: comment identifier leurs sentiments, la tolérance de l'ambiguïté, le style optimiste d'explication, comment analyser les causes des problèmes, l'empathie, l'auto-efficacité et comment tendre vers de nouvelles choses. Le PRP, par conséquent, éduque les adolescents à remettre en question un style d'explication pessimiste en attirant l'attention vers des indices et en considérant ce qu'il est réaliste de penser tout en évitant un optimisme irréaliste.

III.3. Le coaching positif:

le coaching est un allié naturel de la psychologie positive. C'est un phénomène relativement récent, dont la popularité a connu une croissance exponentielle depuis les années 1980. Ce service était à l'origine réservé aux cadres des entreprises pouvant se permettre d'investir dans le développement de ses meilleurs employés. Aujourd'hui, c'est un travail ouvert à tout un chacun sous le nom de life coaching. Le coaching a pour but d'engendrer de rapides changements de personnalité en se fixant des buts. Il se préoccupe explicitement de favoriser le bien-être et la performance, ce à quoi s'intéresse activement la psychologie positive.

Ces dernières années, un partenariat très réussi s'est formé entre le coaching et la psychologie positive, car cette dernière offre au coaching une base théorique fondée sur la recherche. La psychologie positive, de son côté, trouve dans le coaching un bon appui pour tester pour ses théories intellectuelles

Le coaching positif: est une approche scientifique visant à accroître le bien-être d'une personne, à augmenter ses forces, à lui permettre de les appliquer, d'améliorer sa performance et d'accomplir des objectifs de valeur tout en croyant au pouvoir de la science d'élucider les meilleurs moyens de transformer positivement la vie des personnes, et l'attachement à l'emploi d'une évaluation standardisée et à des expériences validées. (Boniwell, 2012, 162-163)

IV- Les apports de la psychologie positive au monde du travail :

Depuis quelques années les problèmes de santé psychologiques au travail sont en constante augmentation. En Europe le stress au travail est la source de 50% à 60% des journées de travail perdu. Aux états unis plus de 36 millions de citoyens ont fait appel à des services en santé mentale. En 2020 l'OMS prévoit que la dépression sera la deuxième cause d'invalidité à travers le monde derrière les problèmes cardiaque. Cette problématique de la santé au travail n'est pas sans conséquences pour les individus, les organisations et la société dans son ensemble.

Ces dernières années la problématique des risques psychosociaux au travail est venue heurter le monde du travail. Les RPS sont encore mal définis car les thèmes mis sous son vocable recouvrent les déterminants et les effets, sans distinction entre les causes et les conséquences.

Les typologies des RPS identifiés sont :

- Les risques liés aux nouvelles formes des contrats de travail et à l'insécurité de l'emploi.
- Vieillesse de la main d'œuvre.
- Intensification du travail.
- Contraintes émotionnelles de certaines activités.
- Mauvais équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle. (Martin-Krumm C., 2013, 15-16)

En dépit des RPS qu'il peut causer, le travail a une énorme importance dans nos vies, non seulement parce qu'il prend la moitié de notre temps éveillé, ou pourvoit à nos besoins, mais aussi en raison de l'impact psychologique qu'il a sur nous. Par exemple, la satisfaction au travail est en très bonne corrélation avec la satisfaction de vie et le bien-être dans son ensemble. Le chômage, en revanche, est l'une des plus

grandes raisons de l'insatisfaction que l'on peut ressentir dans la vie. (Boniwell, 2012, 164-175)

De nombreuses entreprises insistent sur l'importance de la satisfaction des employés dans leur travail, en mettant en œuvre les conditions novatrices d'un bien-être en milieu de travail dont les conséquences seront de réduire les RPS. La psychologie positive s'intéresse à cultiver ce qui va bien, sans s'inscrire dans une logique de défini. Les résultats des recherches en la matière ont démontré que les personnels qui évoluent dans un milieu de travail sain sont plus productifs et volontaires, s'absentent moins, restent au service de leur organisation plus longtemps, se blessent et souffrent d'accidents de travail moins fréquemment et défendent leur employeur en cas d'attaque plutôt que d'enchérir sur les plaintes qu'ils entendent dans leur entourage. (Martin-Krumm, 2013, p18)

La psychologie positive a de larges possibilités d'application à travers la prévention. La psychologie positive met l'accent sur les éléments positifs de la nature humaine comme le courage, l'espoir, le pardon, la persévérance, dans l'objectif de permettre aux patients (ou clients) de devenir résilients et d'augmenter la qualité de leur vie. A vrai dire, la prévention est un point d'entrée naturel dans la psychologie positive. En augmentant les sources de nos forces et nos vertus individuelles, nous nous armons non seulement pour faire face aux problèmes avant même qu'ils se manifestent, mais nous pouvons aussi promouvoir la santé mentale et une meilleure qualité de vie. (Mehran, 2010, p7)

Dans l'optique de l'amélioration du bien-être sur les lieux du travail et de la mise en place d'une politique de prévention des RPS, les pratiques et les expériences de la part des groupes positifs incluent les éléments suivants:

- **Variété du travail:** favoriser la variété et le challenge, par exemple avec la création de cellules de travail où des groupes de travailleurs dotés de compétences différentes prennent en charge un produit du début à la fin. Cette pratique peut être coûteuse, mais elle chasse l'ennui et favorise le flow et la motivation.

- **Motivation intrinsèque:** bien que, la plupart du temps, et en dépit des connaissances existantes, les entreprises essaient d'augmenter la motivation de leur personnel par des récompenses externes, comme l'argent (qui peut tuer la motivation intrinsèque), aujourd'hui, elles prêtent plus d'attention à la motivation intrinsèque. Certaines la favorisent en accordant à leur personnel du temps libre (par exemple, 15 % du temps de travail) et même de petites subventions pour travailler sur des projets personnels (qui peuvent parfois s'avérer des innovations).

- **Confiance en soi:** de nombreuses entreprises sachant quels dangers s'attachent au manque d'assurance et à une tournure d'esprit négative offrent des formations pour combattre ces traits de caractère. Les formes les plus extrêmes, comme l'entraînement à l'aventure et autres challenges en plein air, peuvent conduire à une hausse de la confiance par la performance de tâches qui semblaient impossibles à réaliser.

- **Créativité:** dans les entreprises, elle est favorisée par le recrutement délibéré d'individus créatifs et par le fait de nourrir la créativité chez tous les membres du personnel, entre autres grâce à des formations courtes de résolution de problèmes, avec des techniques telles que le brainstorming (oral), le brainwriting (équivalent du brainstorming, mais à l'écrit), le mind-mapping et la visualisation. Ce qui importe aussi, c'est l'atmosphère organisationnelle qui encourage l'individu à suivre son intuition et à utiliser la compréhension intuitive, qui soutient les idées innovantes, procure des ressources et facilite le travail de réseau.

- **Travail sur les forces:** ce travail souligne l'importance de bâtir à partir des forces plutôt que de se focaliser sur les faiblesses. La rhétorique des forces rend également légitime une approche plus positive du développement personnel des employés en offrant l'environnement leur permettant de s'épanouir. Selon l'institut Gallup, bien des expériences développementales fondées sur les forces ont eu un impact quantifiable sur l'engagement de l'employé, ce qui impacte ensuite la performance, la productivité, le profit et la rotation du travail.

- **Renforcer l'esprit d'équipe:** un type courant d'expérience, qui comprend des exercices se déroulant hors site pour les nouvelles équipes, et un entraînement sur les

qualités personnelles, interpersonnelles et les aptitudes au groupe pour les équipes existantes.

- **Méta-perspective:** il s'agit là de reconnaître que tout a un côté positif et un côté négatif. Par exemple, cela nous permet de percevoir à la fois les bénéfices et les inconvénients des forces et compétences. La méta-perspective est une approche mature du développement personnel, qui a pour résultat l'équilibre, l'acceptation, la tolérance et le développement de toute la personne.

- **Flow:** Csikszentmihályi considère que notre culture de consommation dévalue le travail en faveur des activités de loisir. Tout petits, déjà, nous apprenons que travailler est désagréable et que tout ce qui est désagréable est du travail. Avec de telles attitudes, il est plus difficile d'accomplir le flow au travail. En outre, très peu de métiers, de nos jours, ont des buts précis, il y a rarement un feedback adéquat allant au-delà du Est-ce que ça va? ; les savoir-faire ne sont pas fréquemment associés à des opportunités d'action (des jeunes professionnels hautement qualifiés et enthousiastes exercent souvent des métiers ennuyeux pendant des années), et il y a un manque de contrôle généralisé à chaque étape de la performance. Il faut inverser tout ce qui précède afin que se produise le flow. Aussi, la répartition du temps, qui généralement dépend de rythmes qui n'ont pas été fixés par le travailleur, doit être plus flexible, ouverte aux opportunités changeantes et aux états intérieurs de la personne.

- **Pratiques de travail participatif:** ces pratiques existent sous différentes formes, par exemple lorsque l'on donne aux travailleurs plus de contrôle sur le processus du travail, plus de flexibilité dans les heures de travail, le télétravail ou une grande partie du travail à la maison via emails, etc.

- **Climat ouvert, prise de pouvoir et auto-organisation:** pour aller plus loin que les pratiques de travail participatif, l'indépendance, l'égalité et la confiance deviennent fondamentales. Les employés peuvent remettre en question les opérations établies, décider de leurs propres heures, avoir un contrôle sur les dépenses, décider du partage des profits, se débarrasser des départements bureaucratiques par exemple, le contrôle qualité ou le service du personnel, embaucher leur propre personnel, avoir un système de comptabilité ouvert, etc. De telles pratiques encouragent l'innovation et l'épanouissement, et ont pour résultat l'engagement des employés envers leur entreprise ainsi que de hauts niveaux de satisfaction et de performance. (Boniwell, 2012, p175)

- **Le bon leadership :** La relation de pouvoir est banale et nécessaire, car elle régule les groupes pour assurer leur survie. On peut définir le pouvoir comme la capacité d'une personne ou d'un groupe qui le détient temporairement à exécuter une tâche. Mais le pouvoir est relatif : personne n'a tout le pouvoir, un ordre n'est pas toujours exécuté et les contrôlés contrôlent les contrôleurs. Le pouvoir est régulé par des lois et des règlements, c'est le propre des démocraties où le tiers juridique intervient constamment.

Les comportements du leader positif dans une entreprise

- Communiquer sincèrement sur toutes les informations positives ou négatives
- Critiquer les autres de façon constructive sans exprimer des émotions négatives
- Respectueux des autres
- Reconnaître le travail bien fait
- Soutenir les autres en cas de difficulté
- Renforcer les autres pour une bonne performance par des compliments ou des récompenses
- Les idées novatrices, qu'elles viennent de lui ou des autres, sont mises en pratique
- Humour et enthousiasme
- Confiance dans les membres de son équipe : ce qui n'exclut pas l'évaluation
- Ses valeurs le poussent à privilégier le long terme plus que le court terme
- Savoir-faire stratégique
- Savoir-vivre et convivialité
- Au service des autres
- Magnétisme et charisme. (Cottraux, 2012 ; pp18-21)

V- Conclusion:

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, causés par les conditions du travail et des facteurs organisationnels et relationnels tel que :

L'intensité et la complexité du travail.

La charge du travail.

Le sentiment de responsabilité ressenti dans le travail.

Les contraintes causées par le temps du travail.

Les conditions d'exercice du travail.

Les relations avec les collègues et les supérieurs.

Les situations de tension à laquelle sont exposés les salariés.

L'insécurité et les conflits au travail.

Les risques psychosociaux sont à l'origine de plusieurs pathologies professionnelles qui se répercutent sur la santé des travailleurs, sur leur bien-être, sur leur performance et leur productivité. Leurs conséquences se manifestent généralement sur l'organisation sous forme d'absentéisme, retard et accidents de travail..., ainsi que sur l'individu sous forme de problèmes physiques (maux de tête, trouble du sommeil, fatigue, maladies cardiovasculaires, ...) ou psychologiques (stress, burn-out, dépression...)

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail, les spécialistes ont recouru à la psychologie positive en mettant en œuvre ses idées dans le monde du travail. Ces idées consistent à développer le bien-être des salariés, ainsi que les méthodes de prévention des RPS à travers l'application pratique de la psychologie positive. Cette dernière est constituée d'un ensemble de techniques du management conçues pour gérer et favoriser le bien-être des employés au sein de l'organisation.

Références :

- [1] - Boniwell, I. (2012). **Introduction à la psychologie positive. Science de l'expérience optimale.** Paris: Payot et rivages.
- [2] - Bruno, A., & Kessous, G. C. (2020). **Le grand livre de la psychologie positive.** Paris: Eyrolles.
- [3] - Cottraux, J. (2012). **Psychologie positive et bien-etre au travail.** Paris: Elsevier Masson.
- [4] - Kostou, I., & Lesire, C. (2011). **La psychologie positive: le bonheur dans tout ses états.** Genève: Jouvence.
- [5] - Lecomte, J. (2014). **Introduction à la psychologie positive.** Paris: Dunod.
- [6] - Martin-Krumm, C. (2013). **Psychologie positive et monde du travail: entreprises, institutions et associations.** Bruxelles: De Boeck.
- [7] - Mehran, F. (2010). **Psychologie positive et personnalité. Activation des ressources.** Paris: ElsevierMasson.
- [8] - Shankland, R. (2019). **La psychologie positive (éd. 3).** Paris: Dunod.