

Jeudi 1^e février 2024

9h30 : Ouverture de l'accueil du congrès

10h00 – 11h30

Amphithéâtre 3

Atelier 1 : L'intervention à la pratique du jobcrafting : de la science aux pratiques de terrain

Céline HACHET - Metz

Le Job crafting est un processus proactif qui permet à l'employé de relier son vécu et ses expériences de travail à ses besoins personnels pour faire en sorte que son poste coïncide au mieux avec ses capacités et intérêts.

L'employé va redéfinir son travail selon trois axes, cognitif, relationnel, et ses tâches professionnelles, pour renforcer son engagement, sa motivation, sa satisfaction et sa résilience au travail.

10h00 – 11h30

Salle de cour

Atelier 3 : Cultivez votre Intelligence émotionnelle en 90 minutes

Carole MEYER PLET – Lyon

Directrice de la Formation Continue à l'Ecole Centrale de Lyon, formatrice et coach professionnel.

Le sens de l'atelier : comprendre l'émotion & l'intelligence émotionnelle et repartir avec quelques pépites!

Le processus : alternance d'exercices pratiques / expérientiels et d'apports théoriques

Le contenu :

Appréhender ce qu'est l'émotion (caractéristiques, utilité, ...)

Identifier et penser les émotions

- *Panorama des émotions*
- *Construction de cartes des principales émotions (déclencheur, besoin, manifestations, conséquences, ...)*

Comprendre le lien avec l'intelligence émotionnelle

Transformer les émotions

11h30 – 13h00

Amphithéâtre 3

Atelier 2 : WUPLab - Laboratoire de Pratiques Organisationnelles Positives

Marianne DIDIER - Epone

Coach professionnel, consultante, formatrice et formatrice spécialisée dans l'approche positive de la transformation et de la conduite du changement.

Bac+5 dans les Sciences Humaines, Exécutif Coaching – coaching de dirigeants (CY Cergy Paris), certifiée en psychologie positive au travail à travers le modèle scientifique POP (profil organisationnel positif) et ses 18 leviers pour favoriser l'engagement et la performance durable au travail.

Marianne accompagne les individus et les organisations en mettant au service de leur transformation ses forces de communication, d'écoute empathique, d'intelligence sociale et de bienveillance, Marianne cultive un espace de sécurité et de confidentialité permettant de catalyser les potentiels de chacun pour la performance durable de tous.

Plongez dans une expérience où le jeu et la recherche en psychologie positive se rencontrent pour catalyser le changement organisationnel. L'atelier explore les pratiques basées sur la recherche scientifique pour cultiver une culture organisationnelle positive.

Au cœur de « WUPLab », laissez-vous guider à travers un modèle novateur, infusé de données scientifiques, conçu pour élever les organisations vers une performance durable. Explorez les mécanismes scientifiques qui sous-tendent le bien-être et l'engagement en entreprise et découvrez comment les appliquer concrètement.

Joignez-vous à moi pour une immersion dynamique.

11h30 – 13h00

Salle de cour

Atelier 4 : Traiter le burn out du soignant

David DA FONSECA - Marseille

Professeur des universités à Aix Marseille Université, le Professeur David Da Fonseca enseigne le développement de l'enfant et de l'adolescent notamment la théorie de l'attachement ainsi que les troubles psychopathologiques et les neurodéveloppementaux tels que l'autisme (TSA) et les troubles de l'attention (TDAH). Il participe régulièrement à des conférences et des séminaires pour transmettre ses connaissances aux futurs pédopsychiatres, aux professionnels de la santé mentale et aux enseignants.

4^e Congrès Français et francophone de Psychologie Positive Sens et Santé au travail



Chercheur associé à l'Institut de neurosciences de La Timone, il participe à de nombreux projets de recherche autour des cognitions sociales chez les TSA et le TDAH notamment sur les comportements prosociaux, l'humour, l'attachement et le contrôle cognitif. Il est également passionné par la motivation et les croyances implicites pour comprendre les comportements et les cognitions des enfants et des adolescents face à l'échec. Ces travaux ont fait l'objet de nombreuses publications scientifiques. Enfin, en tant que clinicien, le Professeur David Da Fonseca reçoit en consultation à l'hôpital Salvator, de nombreux adolescents présentant un TDAH et/ou un TSA pour des évaluations diagnostiques et des accompagnements afin d'aider les jeunes ainsi que leurs familles à mieux comprendre et à accepter leurs particularités mais surtout de les aider à identifier, développer et utiliser leurs compétences et leurs nombreuses ressources. Dans sa pratique clinique, le Professeur Da Fonseca adopte une perspective intégrative, considérant les aspects cognitifs, émotionnels et sociaux du développement des enfants et des adolescents avec une approche empathique et positive.

13h00 – 13h45 : Déjeuner

14h00 – 14h15

Amphithéâtre 3

Conférence Flash 1 : Rééduquer ses sens pour reconsidérer son existence personnelle et professionnelle

Mathilde MOISSERON BAUDÉ – Rueil-Malmaison

Maître de conférences en psychologie à l'École de Psychologues Praticiens (EPP) de l'Institut Catholique de Paris, Laboratoire Vulnérabilité, Capabilité et Rétablissement (VCR) – Équipe d'accueil Religion, culture et société, Paris, France.

Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Centre de recherche sur le Travail et le développement (CRTD), EA4132, Paris, France.

Centre de doctrine et d'enseignement du commandement (CDEC), Paris, France.

Ses recherches s'articulent autour de trois axes et portent principalement sur des publics adultes : la prévention des risques professionnels, l'accompagnement au sens et l'étude des ressources du lien social communautaire.

14h15 – 15h00

Amphithéâtre 3

Plénière 1 : Passion au travail et souffrance d'autrui : quand le travail rentre avec nous

Julien BRUNO – Metz

Docteur en psychologie de la santé, psychologue et psychothérapeute.

Je suis Julien Bruno-Enzinger, docteur en psychologie de la santé. Mon parcours académique m'a conduit à l'Université de Lorraine, où j'ai obtenu mon doctorat en psychologie. Actuellement, je suis chercheur associé au laboratoire VCR de l'École de Psychologues Praticiens.

Mon engagement dans le domaine de la psychologie se reflète à la fois dans ma carrière académique et professionnelle. En tant que professionnel de la santé mentale, je consacre une partie de mon temps à travailler au sein d'un foyer de protection de l'enfance, apportant un soutien psychologique essentiel aux jeunes et aux familles en situation difficile.

Parallèlement, j'exerce en libéral, offrant mes services aux entreprises du côté des salariés. Mon objectif est d'apporter une perspective psychologique positive dans le milieu professionnel, favorisant un environnement propice au bien-être tout en protégeant des RPS.

Ma passion pour la psychologie positive m'a également conduit à assumer le rôle de co-responsable pédagogique du Diplôme Universitaire « Introduction à la Psychologie Positive » à Metz. Ce programme vise à partager les principes fondamentaux de la psychologie positive et à former de futurs praticiens capables d'appliquer ces connaissances dans divers contextes.

Au fil des années, j'ai trouvé une véritable satisfaction dans l'application de mes connaissances pour contribuer positivement à la vie des individus, que ce soit à travers la recherche, la pratique clinique ou la formation. Mon engagement continu dans le domaine de la psychologie reflète ma conviction profonde en l'importance de la santé mentale et du bien-être dans la société contemporaine.

La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » (Vallerand, 2015, p. 33). Le modèle dualiste de la passion (Vallerand & al., 2003) propose une conceptualisation de la passion en deux dimensions : la passion harmonieuse qui est globalement positive pour la santé-perçue et le bien-être, et la passion obsessionnelle qui est globalement délétère pour la santé-perçue et le bien-être à moyen ou long terme. Cette activité peut tout à fait être notre travail et de nombreuses publications démontrent les effets de la passion sur le développement du burnout (Anagnostopoulos et al., 2016 ; Fernet et al., 2014 ; Vallerand & Houffort, 2019), l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016), les stratégies de coping (Schellenberg et al., 2013),

le flow (Carpentier et al., 2012) et les émotions (Stenseng et al., 2015). Le toxic-handler, ou générateur de bienveillance (Teneau & Lemoine, 2019), est un individu capable de se représenter et de comprendre la souffrance d'autrui. Une étude récente sur plus de 400 managers en ressources humaines (Kulik et al., 2009) montre que les toxic-handlers aident les employés à diminuer leur détresse et les rendent à nouveau productifs, mais qu'ils sont une population à risque pour l'épuisement émotionnel. L'objet de cette communication sera de montrer comment ces deux concepts peuvent s'articuler, et quels sont leurs effets sur les professionnels jusque dans leur vie privée.

15h00 – 15h15 : Pause -café

15h15 – 16h45

Amphithéâtre 3

Symposium 1

S1-1 : (Re)Devenir un HERO au travail : relations entre le capital psychologique, la motivation et le bien-être durant la Grande Démission

Cédric PLESSIS – Lille

Docteur en psychologie cognitive, clinique et sociale.

ATER associé au laboratoire PSITEC (ULR 4072) de l'Université de Lille. Cédric étudie la motivation et le bien-être psychologique dans le cadre de l'Autodétermination dans de nombreux domaines tels que les jeux vidéo ou le travail. En plus de son activité académique, il dirige les projets de recherche de l'entreprise Whip Up Labs (CV Motivationnel) afin d'appliquer sur le terrain les enseignements de la science sur la motivation.

S1-2 : Inclusion au travail des malades chroniques par l'activité physique adaptée

Elise COULOMB - Metz

Enseignante en activité physique adaptée depuis 8 ans, j'ai validé cette année ma thèse en psychologie de la santé portant sur la persistance de la pratique d'activité physique chez les diabétiques de type 2 avec le soutien de l'institut Siel Bleu. Soucieuse de répondre à des problématiques de terrain, mes travaux portent essentiellement sur les interventions innovantes associant la pratique d'activité physique et le soutien de l'engagement et de la persistance de cette pratique au travers de la psychologie.

15h15 – 16h45

salle de Cour

Symposium 3

S3-1 - Besoins fondamentaux et management

Charlotte CHOLLET – Paris

Nous sommes en 2023, la pandémie du Covid 19 semble derrière nous. Cette dernière semble avoir fait évoluer les pratiques professionnelles et managériales, mais également la motivation et les besoins des managers pour continuer à travailler dans les organisations dans lesquels ils se trouvent. C'est dans le cadre de mon mémoire de master 2 de psychologie, avec spécialisation psychologie du travail, que je m'intéresse aujourd'hui aux motivations et aux besoins des managers. Mon travail utilise la méthode IPA. J'ai déjà pu rencontrer 6 managers provenant de secteurs d'activités divers et variés. Ce qui m'a mené à travailler sur ce sujet était de comprendre finalement qu'elle avait été l'évolution des motivations et des besoins des managers depuis le covid, ont-ils eu des variations, des changements. Qu'est-ce qui drive leurs journées en tant que manager. D'après les premiers résultats, les managers sont tous drivé par : - l'esprit d'équipe - La montée en compétence de leurs équipes et d'eux - L'autonomie - La reconnaissance : pairs, N-1, hiérarchie, client Réaliser ce poster sera l'occasion de rendre compte de cette recherche qui en cours de réalisation.

S3-2 : All You Need Is Flow: New Ways of Working

Renzo ARDICIONI – Le Mans

Faculté de Droit, Sciences économiques & de Gestion – Le Mans Université

Renzo Ardiccioni est né en Italie en 1961. Son parcours professionnel, démarré en Italie par une culture classique (doctorat ès lettres – Università di Firenze, 1990), s'est poursuivi aux Etats Unis (fellowship Rutgers University, NJ, 1991) puis en France (doctorat en sciences de l'information et de la communication – Université de Rennes, 2000) autour des intérêts comme la communication, la psychologie, la gestion et le management interculturel. Son dernier ouvrage sur la psychologie positive a été publié en Italie : *Ottimo presente*, Giovanni Fioriti Editore, Roma 2020. Renzo Ardiccioni est aujourd'hui maître de conférences à Le Mans Université.

4^e Congrès Français et francophone de Psychologie Positive Sens et Santé au travail



S3-3 : Approche du management avec le leadership engageant : proposition de validation d'échelle

Céline HACHET – Metz

Psychologue du travail – doctorante – Co-Fondatrice de l'association ResSourceEs/

Par l'intérêt qu'elle porte à la compréhension du fonctionnement individuel, la Théorie de l'Autodétermination (Deci & Ryan, 2001), permet la compréhension des mécanismes sous-jacents à la motivation des individus, ouvrant à l'engagement en organisation. Cette approche a permis d'asseoir la théorie du Leadership Engageant (Schaufeli, 2015), partant de la présupposition qu'un leadership peut être soutenant et positif pour les équipes si les encadrants offrent les conditions de satisfaction des besoins fondamentaux de leurs équipes. Les quatre dimensions du leadership engageant sont donc liées aux dimensions de la Théorie de l'Autodétermination, c'est-à-dire la dimension d'autonomisation, la dimension des compétences, la dimension connexion sociale, enfin, la dimension inspiration pour le lien fait avec le besoin de sens.

Sur le principe que l'engagement de l'encadrant peut constituer une ressource professionnelle (Schaufeli, 2015), il est possible de viser de meilleurs résultats pour l'équipe. Par ailleurs, le manager apparaît comme la personne centrale dans la prévention de la santé au travail (Légeron, 2016), évaluer ses capacités à être engageant est pertinent.

Une échelle anglophone existe. Cette étude propose de présenter une version francophone, en cours de validation actuellement. Pour être en lien avec cette littérature, l'échelle est évaluée en lien avec l'engagement (UWES9, 2015) et l'épuisement (MBI, 1994). Une première période de test a pu être proposée et permet une analyse factorielle exploratoire (N=66).

Pour que la validation soit satisfaisante, une phase de déploiement sur une plus grande population est nécessaire (objectif 300 répondants). Cette échelle pourra ensuite être utilisée dans plusieurs cadres : les dispositifs de professionnalisation des managers, qu'ils soient individuels ou en collectifs, prenant appui sur les données scientifiques impliquant la Théorie de l'autodétermination, seront ciblés en priorité. Accompagner les managers à développer des comportements permettant de répondre aux besoins fondamentaux des individus est encouragé pour viser une meilleure performance.

16h45 – 17h00

Amphithéâtre 3

Conférence Flash 2 : L'empathie : une ressource personnelle et une compétence clé dans le contexte de soin

Léonore ROBIEUX – Paris

Maître de conférences en psychologie clinique · Université Paris 8. Docteure en psychologie.

Léonore Robieux est psychologue clinicienne et MCF en psychologie clinique à l'Université Paris 8, après avoir soutenu sa thèse décrivant l'empathie clinique des médecins face aux maladies graves. Depuis 2020, elle mène ses recherches au sein du Laboratoire de Psychopathologie et Processus de Changement (LPPC). Ses recherches portent sur (1) la relation soignant-patient et l'empathie clinique comme facteurs facilitant la communication, (2) le coping et la qualité de vie face à la maladie chronique des soignant·e·s et patient·e·s, et (3) les ressources psychologiques. Elle est également investie dans les aspects méthodologiques de la recherche et développe principalement des modèles mixtes et qualitatifs.

17h00 – 17h45

Amphithéâtre 3

Plénière 2 : Optimisation des forces au travail : État des lieux et orientations à venir

Philippe DUBREUIL – Trois Rivières – Québec – Canada

Professeur agrégé

Département de gestion des ressources humaines

École de gestion – Université du Québec à Trois-Rivières, Canada

Depuis l'avènement de la psychologie positive, la recherche sur le concept de forces s'est considérablement développée, notamment dans le domaine du travail où celle-ci trouve particulièrement application. Compte tenu de l'accélération de la recherche sur l'optimisation des forces, de l'intérêt croissant des organisations à cet égard et de la multiplication des outils maintenant à la disposition des professionnels, il apparaît opportun d'examiner l'état actuel des connaissances scientifiques et de dresser le portrait des orientations à venir. L'objectif de cette présentation est donc de passer en revue les connaissances actuelles sur les forces en milieu de travail et de discuter des défis à relever ainsi que des pistes à privilégier pour le futur. À travers une revue exhaustive de la documentation et un aperçu des plus récentes découvertes, les participants auront l'occasion de mettre à jour leurs connaissances sur le développement des forces en milieu de travail et de se positionner quant aux enjeux à tenir compte dans leurs propres travaux de recherche et interventions professionnelles.

17h45 – 18h00 : Pause

18h00 – 19h00

Amphithéâtre 3

Table ronde : Le coaching en psychologie positive - animée par Ilona BONIWELL – Paris
Lucy AIRS, Marianne DIDIER, Emmanuelle DUCASSÉ

19h00

Amphithéâtre 3

Assemblée générale de l'Association Française et Francophone de Psychologie Positive



20h00 : Soirée du congrès

Sur inscription

Vendredi 2 février 2024

8h30 : Ouverture de l'accueil du congrès

9h00 – 9h45

Amphithéâtre 3

Conférence d'ouverture : BURN OUT du SOIGNANT : Pourquoi et Comment ?

David DA FONSECA – Marseille

Professeur des universités à Aix Marseille Université, le Professeur David Da Fonseca enseigne le développement de l'enfant et de l'adolescent notamment la théorie de l'attachement ainsi que les troubles psychopathologiques et les neurodéveloppementaux tels que l'autisme (TSA) et les troubles de l'attention (TDAH). Il participe régulièrement à des conférences et des séminaires pour transmettre ses connaissances aux futurs pédopsychiatres, aux professionnels de la santé mentale et aux enseignants. Chercheur associé à l'Institut de neurosciences de La Timone, il participe à de nombreux projets de recherche autour des cognitions sociales chez les TSA et le TDAH notamment sur les comportements prosociaux, l'humour, l'attachement et le contrôle cognitif. Il est également passionné par la motivation et les croyances implicites pour comprendre les comportements et les cognitions des enfants et des adolescents face à l'échec. Ces travaux ont fait l'objet de nombreuses publications scientifiques. Enfin, en tant que clinicien, le Professeur David Da Fonseca reçoit en consultation à l'hôpital Salvator, de nombreux adolescents présentant un TDAH et/ou un TSA pour des évaluations diagnostiques et des accompagnements afin d'aider les jeunes ainsi que leurs familles à mieux comprendre et à accepter leurs particularités mais surtout de les aider à identifier, développer et utiliser leurs compétences et leurs nombreuses ressources. Dans sa pratique clinique, le Professeur Da Fonseca adopte une perspective intégrative, considérant les aspects cognitifs, émotionnels et sociaux du développement des enfants et des adolescents avec une approche empathique et positive.

9h45 – 10h30

Amphithéâtre 3

Plénière 3 : Aux origines biologiques de la motivation

Fabien FENOUILLET – Nanterre

Professeur de psychologie positive des apprentissages

Laboratoire Interdisciplinaire en Neurosciences, Physiologie et Psychologie (LINP2)

Université Paris Nanterre

Avant de parler de motivation, la psychologie a utilisé différents concepts comme instinct, drive et finalement besoin qui s'accordent sur une origine biologique des phénomènes motivationnels. Encore aujourd'hui, différentes théories motivationnelles postulent l'existence de besoins qui seraient le soubassement de très nombreuses formes de motivations. Cette conférence sera l'occasion de revenir sur les origines biologiques de la motivation en s'appuyant notamment sur les avancées en neurosciences. En effet, il semble également admis que cette origine biologique repose sur un substrat neurologique comme les recherches actuelles tendent à le confirmer. Cette présentation des résultats et modèles en neurosciences motivationnelles permettra d'articuler la biologie et psychologie de la motivation afin d'éclairer des domaines d'applications liées à l'éducation ou au travail

10h30 – 10h45 : Pause-café

10h45 – 12h15

Amphithéâtre 3

Symposium 4

S4-1 : Approche appréciative et développement des forces en milieu organisationnel : une double étude comparative

Marine MIGLIANICO – Montréal – Québec – Canada

Marine Miglianico, est psychologue, chercheuse et consultante en milieu organisationnel. Elle enseigne à HEC Montréal, à l'Université McGill et collabore régulièrement avec l'Université de Montréal. Marine Miglianico a œuvré au développement de la psychologie positive au Québec ; elle a été membre du comité organisateur de la 1^{ère} journée québécoise de recherche en psychologie positive en 2016 et est membre du Regroupement Québécois de Psychologie Positive. Sa thèse de doctorat porte sur l'impact de l'utilisation des forces et de l'approche appréciative au travail. Elle est la fondatrice de la Clinique de Psychologie Positive de Montréal et travaille sur divers projets de recherche en sciences de l'éducation et en ressources humaines.

S4-2 : Quête de sens en formation : SVSF, un dispositif d'accompagnement pour favoriser le bien-être et la réussite des apprenants

Nadia BAATOUCHE - Angers

Maître de conférences en psychologie sociale et du travail, ses recherches sont axées autour de thématiques principales – *Précarité – Vulnérabilité – Bien-être – Psychologie existentielle – sens du travail – sens de la formation – carrière – santé au travail – risque – enjeux environnementaux – travail à distance*

L'élaboration d'un projet de vie et de formation est une démarche essentielle pour répondre au « manque d'être ». Cette quête de sens est d'autant plus cruciale dans le contexte actuel de crise sanitaire, où le bien-être des étudiants est gravement compromis. Les troubles psychologiques, notamment les troubles alimentaires, la dépression, et la perte de sens, se manifestent de plus en plus chez les étudiants, entraînant une augmentation des abandons.

Le mal-être étudiant, marqué par l'anxiété et le stress a des conséquences importantes telles que les troubles du sommeil, une diminution des performances cognitives, la dépendance aux substances, et des pensées suicidaires. La moitié des étudiants témoignent d'un état d'anxiété, soulignant la prévalence de ces problèmes.

Face à ces enjeux, l'approche SVSF propose un accompagnement réflexif pour intégrer l'histoire de vie personnelle et de formation des étudiants. Cette méthode vise à établir un lien entre l'éducation et les aspirations personnelles des étudiants, en reconnaissant l'importance de l'attribution de sens aux études et à la vie. Cette recherche a mis en lumière l'efficacité de ce dispositif dans la création d'un rapport serein à l'éducation et dans la prévention du mal-être.

Ce travail réflexif permet d'explorer différentes dimensions du sens, notamment la dimension intrinsèque qui connecte l'étudiant à ses besoins perceptifs, la dimension existentielle qui relie le chemin de vie à la temporalité universitaire, la dimension extrinsèque qui aide à construire un rapport au monde, et la dimension technique qui facilite l'adaptation aux environnements d'apprentissage. En somme, SVSF confirme que le sens des études s'inscrit dans une histoire de vie unique et qu'un accompagnement réflexif, facilité par des conseillers ou des enseignants, est fondamental pour le bien-être et la réussite des étudiants.

S4-3 : État de l'art sur les interventions pour la prise en charge du phénomène de l'imposteur

Emma PARA – Trois Rivières - Québec – Canada

Le phénomène de l'imposteur (PI) est défini comme une expérience psychologique, intense et secrète, de fraude intellectuelle et professionnelle. Les sentiments d'imposture, s'accompagnent de la crainte de ne pouvoir reproduire les performances et la peur d'être démasqué. La plus récente revue systématique sur le sujet (Bravata et al., 2020) témoignait d'un manque de connaissances scientifiques sur les traitements du PI. Que sait-on, aujourd'hui, de la littérature existante sur les interventions pour la prise en charge du PI ? Quels types d'interventions semblent les plus pertinentes et comment pourraient-elles être encore plus pertinentes ? Notre objectif est de cartographier l'éventail des interventions proposées, qui visent à réduire le PI auprès des personnes qui l'expriment en contexte professionnel ; dans la perspective, ensuite, de contribuer à ce champ de recherche. Nous présentons les résultats d'une scoping review, étayée par la méthodologie PRISMA-ScR et les recommandations du JBI (2015). Guidés par l'obligation d'examiner toute la littérature pertinente, indépendamment du modèle d'étude, la recension des écrits menées sur six bases de données, complétée d'une recherche manuelle a permis de retenir 42 références qui présentent des devis très variés et incluent des études de cas. Les résultats préliminaires suggèrent que les interventions de groupe favoriseraient le partage d'expériences et permettraient de rompre avec le sentiment d'isolement propre au PI. Également, les interventions utilisant le mode du coaching ou du counseling, qui intègrent les apports de la troisième vague des TCC, permettraient de porter un regard

plus objectif mais aussi plus bienveillant sur soi et ses propres compétences. Un écart significatif persiste entre le faible nombre d'articles scientifiques et la littérature profane abondante sur le PI, qui prodigue conseils et techniques pour « en finir avec le syndrome de l'imposteur ». Il semble donc essentiel que davantage de recherches scientifiques soient réalisées pour combler cet écart.

10h45 – 12h15

salle de Cour

Symposium 5

S5-1 : FIRECARE, COCARE et EMCARE : 3 programmes basées sur la pleine conscience, la cohérence cardiaque et la psychologie positive expérimentées par les équipes médicales, les opérateurs 112 et les pompiers commandants de la brigade des sapeurs de Paris

Louise GIAUME – Paris

Ces dernières années, de nombreuses études ont montré le bénéfice de programmes de pleine conscience chez les soignants et les militaires sur l'épuisement professionnel et opérationnel mais aussi sur la gestion du stress, et ses complications chroniques. Depuis 2021, 3 programmes basés sur la méditation de pleine conscience et enrichis par de la cohérence cardiaque et des ateliers de psychologie positive se sont succédé au sein de la BSPP : (1) FIRECARE pour personnel soignant, (2) COCARE pour les opérateurs du centre d'appel 18 (3) EMCARE pour le personnel de l'état-major. Les objectifs de ces programmes étaient d'évaluer leur impact sur le stress et ses complications (FIRECARE et COCARE) et le leadership et la métacognition (EMCARE) à partir de questionnaires validés. Matériel et méthode : FIRECARE a eu lieu en 2021. Il s'agit d'une étude observationnelle, de type « avant-après ». Les participants ont été répartis en 2 groupes : le premier groupe a reçu la formation pendant que le deuxième groupe était placé en liste d'attente. Des questionnaires ont été envoyés aux deux groupes avant, après et à 3 mois de la formation pour évaluer son impact sur la qualité de vie professionnelle et le stress. COCARE a eu lieu en 2022. Il s'agit d'une étude observationnelle, de type « avant-après ». Chaque sujet était son propre témoin. Des questionnaires ont été envoyés aux participants 6 semaines avant, avant, après et à 3 mois du programme pour évaluer son impact sur le stress, la résilience, les troubles du sommeil. EMCARE est en cours d'évaluation. L'objectif est d'évaluer l'impact du programme sur la métacognition, le leadership, les biais cognitifs Résultats: FIRECARE a montré une diminution significative du score de burnout après le programme chez les sujets qui présentaient un score de burnout intermédiaire avant le programme ($p = 0.006$). On retrouve les mêmes résultats chez les sujets avec un score d'anxiété et de dépression augmenté avant le programme ($p < 0.001$; $p < 0.001$). Ces effets se maintiennent à 3 mois ($p = 0.02$; $p < 0.001$; $p < 0.001$). COCARE a montré une augmentation des affects positifs ($p < 0.001$), une diminution des affects négatifs ($p < 0.001$), une diminution du score de dépistage du syndrome de stress post traumatique, ($p = 0.01$) et une amélioration des troubles du sommeil. Ces effets se maintiennent à 3 mois. Les résultats d'EM CARE sont en cours Conclusion: ces programmes semblent efficaces pour réduire le stress et l'épuisement professionnel

S5-2 : Gamification et jeux sérieux. Outils innovants pour la promotion du Bien-être et la Gestion du Stress dans le contexte de la psychologie positive en entreprise

Bouchra MARTINS REGRAGUI - Luxembourg

Les jeux de rôle et les Serious Games sont des outils innovants, efficaces pour mettre en entreprise un nouveau contexte positif, harmonieux et plus productif qui permet aux employés de développer leurs compétences professionnelles de manière sûre et ludique. Etant Master sophrologue Caycédienne spécialiste dans le bien-être et la gestion du stress et titulaire de deux diplômes universitaires dans la conception et réalisation de jeux sérieux. J'ai le plaisir de me présenter cette deuxième fois dans l'espoir de pouvoir contribuer aussi au 4eme congre de psychologie positive pour d'abord : 1. Sensibiliser aux nouveaux outils innovants tels que les Serious Games qui permettent en jouant d'avoir des nouveaux comportements positifs qui deviennent de plus en plus naturels et automatiques. 2. Être mieux et mieux gérer son stress : Chaque participant aura sa fiche décrivant son personnage, son rôle et les règles du jeu, cette expérience permet une immersion totale dans le jeu et permet de développer ses Forces et mobiliser ses émotions positives et de s'entraîner à la pleine conscience ceci permettra la création d'un nouveau contexte réel en entreprise plus productif, permettant à chacun d'atteindre ses objectifs et d'être plus heureux et épanoui. Bienvenue dans notre jeu de rôle interactif « Respire » !

S5-3 : Réinventer positivement le travail : Une approche qualitative phénoménologique du Bore-out au sein des collectivités territoriales en France

Nadia BAATOUCHE - Angers

Le bore-out est un problème qui touche les collectivités territoriales en France. Il s'agit d'un phénomène de souffrance au travail lié à l'ennui, au manque de travail et à la dévalorisation de la personne. Les employés territoriaux sont souvent confrontés à un manque de reconnaissance, de responsabilités et d'objectifs clairs, ce qui peut conduire à une perte de motivation et à une baisse de la qualité du travail.

Dans les collectivités territoriales, le bore-out peut prendre différentes formes, telles que l'attribution de tâches peu stimulantes ou répétitives, l'absence de formation ou de perspective d'évolution, ou encore la surqualification par rapport au poste occupé. Les conséquences sont multiples : démotivation, ennui, stress, voire dépression ou burn-out.

Le bore-out peut également avoir des conséquences sur la qualité du service public rendu aux citoyens. En effet, lorsque les employés sont démotivés, leur travail peut devenir bâclé ou peu soigné, ce qui peut nuire à la satisfaction des usagers. De plus, l'absentéisme et le turn-over peuvent augmenter, ce qui peut entraîner des coûts supplémentaires pour la collectivité.

Notre recherche se propose d'étudier à partir d'une approche qualitative phénoménologique le boreout auprès d'un échantillon d'agent de la fonction territoriale (N=6). La psychologie existentielle est en effet une approche de la psychologie qui se concentre sur le sens et la signification de la vie, en mettant l'accent sur l'importance de la liberté et de la responsabilité individuelle. En utilisant cette approche, nous pourrions mieux analyser et comprendre la perception du bore-out, se caractérisant comme un manque de sens et de valeur dans le travail, ce qui peut entraîner une perte de motivation et une diminution de l'estime de soi.

12h15 – 12h30

Amphithéâtre 3

**Conférence Flash 3 : Coaching et accompagnement au changement
Eric MELLETT – Paris**

12h15 – 13h30 : Déjeuner

13h30 – 13h45

Amphithéâtre 3

**Conférence Flash 4 : Coaching et accompagnement au changement avec le modèle « OSER
Maintenant »**

Justine CHABANNE – Lyon

Psychologue du travail, formatrice, consultante, cabinet POSITRAN

De quoi avons-nous besoin pour changer ? Quels sont les leviers scientifiques pour amorcer un changement mais aussi le tenir jusqu'au bout ? C'est autour du modèle « OSER Maintenant » que vous découvrirez 5 clefs essentiels aux transformations positives ainsi que des outils pratiques pour les développer pour vous et dans vos accompagnements professionnels.

13h45 – 14h30

Amphithéâtre 3

**Plénière 4 : Quête de sens ou quête de soi ? Travail, âges de la vie et orientations de carrière.
Christian HESLON – Paris**

Spécialiste des âges de la vie adulte, Christian Heslon est professeur de l'enseignement supérieur en psychologie, directeur de l'École de Psychologues Praticiens (Paris & Lyon), chercheur titulaire au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA 4132, CNAM-INETOP Paris). Membre de la Chaire UNESCO *Lifelong Guidance for Decent Work and Sustainable Development* (Wroclaw, Pologne), il est notamment l'auteur aux Éditions Dunod de *Petite psychologie de l'anniversaire* (2007), *Accompagner le grand âge* (rééd. 2015), *Psychologie des âges de la vie adulte* (2021) et *Psychologie de la retraite*, co-dirigé avec Even Loarer et Jean-Luc Bernaud (2024).

Après avoir exploré les liens entre transitions ou bifurcations de carrière et âge subjectif, remaniements identitaires et quête de sens, cette conférence esquissera quelques pistes pour l'accompagnement à la quête de soi qui semble en constituer le prétexte ontologique.

14h30 – 14h45

Amphithéâtre 3

Conférence Flash 5 : Facteurs de stress en organisation : de l'accompagnement individuel à la réponse collective

Céline HACHET – Metz

Psychologue du travail – doctorante – Co-Fondatrice de l'association ResSourceEs

Le stress renvoie à un facteur de risque organisationnel, reconnu dans la classification française des risques psychosociaux depuis une vingtaine d'année (avec les violences internes et externes). Il est aussi un mécanisme adaptatif chez l'individu, après l'évaluation de l'individu dans son environnement (Varela, 1993), présentant un coût biologique (Trousselard, 2022). Considéré en tant que facteur de risques, il peut amener à des situations de tension (job strain), identifiées dans la littérature. Il est mis au regard des autres exigences évoquées dans la littérature, notamment à l'appui du modèle Job Demands-Ressources (Bakker et Demerouti, 2001). Illustrées par une intervention au sein d'un cabinet comptable associatif, quelques exigences seront détaillées. Elles exposent les collaborateurs à mobiliser chroniquement le mécanisme adaptatif du stress et peuvent ouvrir la voie à l'installation d'un épuisement chronique. Affiner l'accompagnement au sein des organisations, permet de travailler avec les décideurs sur les exigences qui les concernent. Travailler sur les réponses collectives à apporter est une première piste explorée. Il est question de déterminer ce qui dépend de l'équipe, de l'organisation et de façon plus large encore, de l'environnement, les parties prenantes externes, ...

La seconde est celle qui va apporter des réponses aux individus. Elle permet de travailler sur les ressources à consolider ou nouvelles, à développer. C'est ici que les pratiques de Mindfulness peuvent trouver leur place. Dans l'étude EVORA, il s'agissait surtout de pratiques informelles, qui devaient pouvoir s'insérer dans le quotidien professionnel des bénéficiaires. Les plus courageux ont acceptés de tester des pratiques formelles, méditations guidées et / ou enregistrées. Par des exercices simples, faciles, concrets et accessibles en poste, qui ont été testé en groupe, nous avons notamment travaillé le discernement. L'essentiel des échanges, pendant les séances de travail, ont pu évoquer cette limite : lorsque les individus prennent sur eux pour compenser des failles de l'organisation, ils se fatiguent. C'est aussi ce qui a guidé l'intervention, offrir quelques clés laisser le travail à sa juste place, c'est-à-dire ni dans la cuisine à 19h, ni sous la douche, ni à l'anniversaire d'un enfant et évidemment, ni dans la chambre à coucher et pourtant...

14h45 – 15h30

Amphithéâtre 3

Plénière 5 : Pleine conscience et stress au travail : entre promesse et ambivalence

Lionel STRUB – Lyon

Psychologue et maître de Conférences en psychologie à l'École de Psychologues Praticiens (EPP)

De part ses coûts socio-économiques et la proportion d'individus confrontés à ses répercussions, le stress au travail représente un enjeu de santé publique majeur. Diverses démarches préventives ont ainsi été initiées pour atténuer le phénomène, dont notamment les interventions basées sur la pleine conscience. Si celles-ci ont fait l'objet de nombreuses recherches dans le champ clinique et accumulé un fort crédit scientifique, les études dans le contexte organisationnel n'en sont encore qu'à leurs balbutiements. Malgré ce constat, la recension des études tend à montrer leurs bénéfices sur la santé psychologique des travailleurs. Cette présentation a pour objectif d'apporter un éclairage sur l'état actuel de la littérature et de décrypter le débat critique sur la place de la pleine conscience au sein des organisations. Au-delà de cet aperçu, la controverse autour de la pertinence de la pleine conscience dans le champ professionnel a pour enjeu de proposer de nouvelles pistes de réflexion et d'action tant aux chercheurs qu'aux praticiens au regard des arguments précédemment débattus

15h30 – 16h30

Amphithéâtre 3

Synthèse et "take home messages"

Elisabeth GRIMAUD, Charles MARTIN-KRUMM, Eric MELLET

16h30

Amphithéâtre 3

Clôture du congrès