

Bien... Et maintenant, on fait quoi?

«Le workaholisme : de la passion du travail à son addiction?»

Congrès d'Addiction Suisse - Jeudi 22 janvier 2015

Hôtel Alpha-Palmiers – Lausanne

Christian Voirol, PhD, professeur HES et responsable de la mission Ra&D de la Haute Ecole Arc Santé, Neuchâtel

Coordonnées de l'intervenant

Christian Voirol, Ph.D., Professeur HES, Responsable de la Recherche appliquée et du Développement, Psychologue FSP, OPQ - CRHA agréé - Ergonome Eur. CREE - Hygiéniste SSHT/SGAH, Professeur associé à l'Université de Montréal (Québec, Canada)

Haute Ecole Arc Santé - Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) - University of applied sciences of Western Switzerland - Espace de l'Europe 11, CH-2000 Neuchâtel - Tél. +41 32 930 1212 - Tél. Direct +41 32 930 2554 - Fax +41 32 930 1213 - E-mail : christian.voirol@he-arc.ch

QUELLES SONT LES INTERVENTIONS QUI FONCTIONNENT?

L'effet des interventions restent mal évalué

“So far no well-evaluated interventions for workaholism exist.”

Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11.
doi:10.1556/JBA.2.2013.017

Problème complexe...

«L'activisme professionnel est donc un processus multidimensionnel impliquant différentes variables psychosociales et professionnelles interagissant avec diverses caractéristiques psychologiques individuelles [...] et mobilisant des variables modératrices comme **les stratégies de coping dont l'issue peut être positive (salutogène, bien-être) ou négative (pathogènes, mal-être)**».

Grebot, É. (2013). Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 171(2), 95–99. doi:10.1016/j.amp.2011.02.018



APPROCHE INDIVIDUELLE

L'acceptation...

- «Workaholic tu te reconnaîtras»

Enthusiaste ou workaholic?

Salanova, M., Del
Líbano, M., Llorens, S.,
& Schaufeli, W. B.
(2014). Engaged,
Workaholic, Burned-
Out or Just 9-to-5?
Toward a Typology of
Employee Well-being.
Stress and Health,
30(1), 71–81.
doi:10.1002/smi.2499

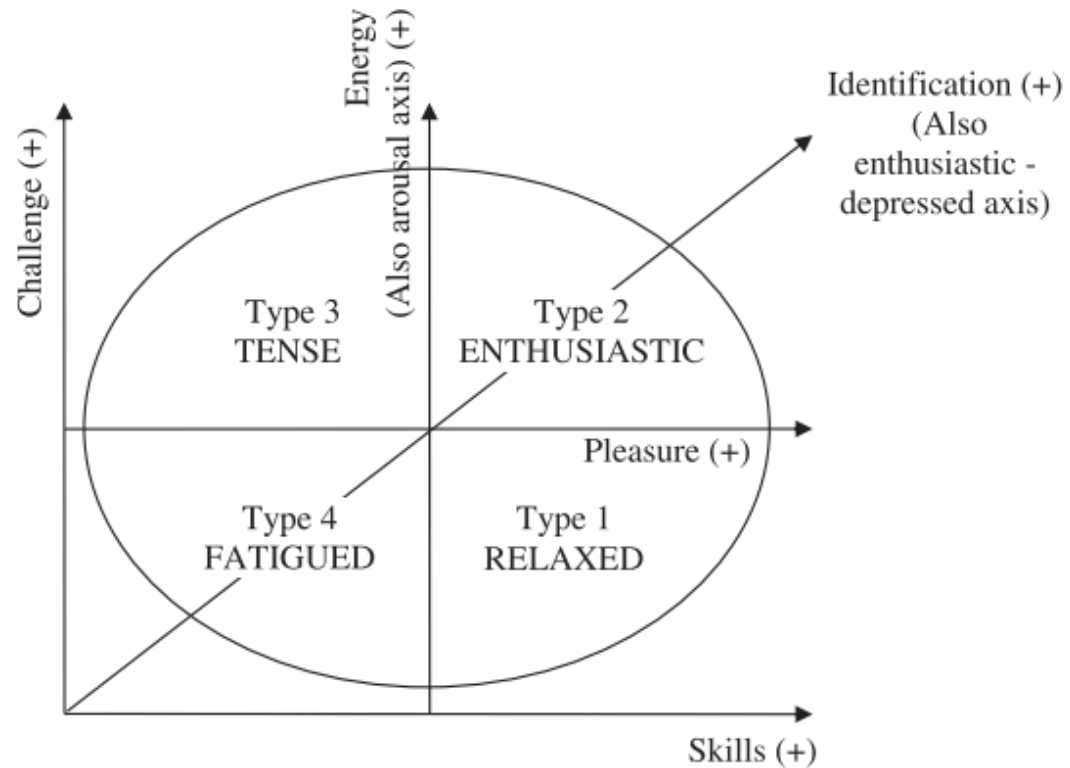


Figure 1. The research model

«Mais j'ai du plaisir à bosser, moi!»

“In our study, we show that the ‘**pleasure**’ dimension plays a pivotal role in the taxonomy of work-related well-being [..]

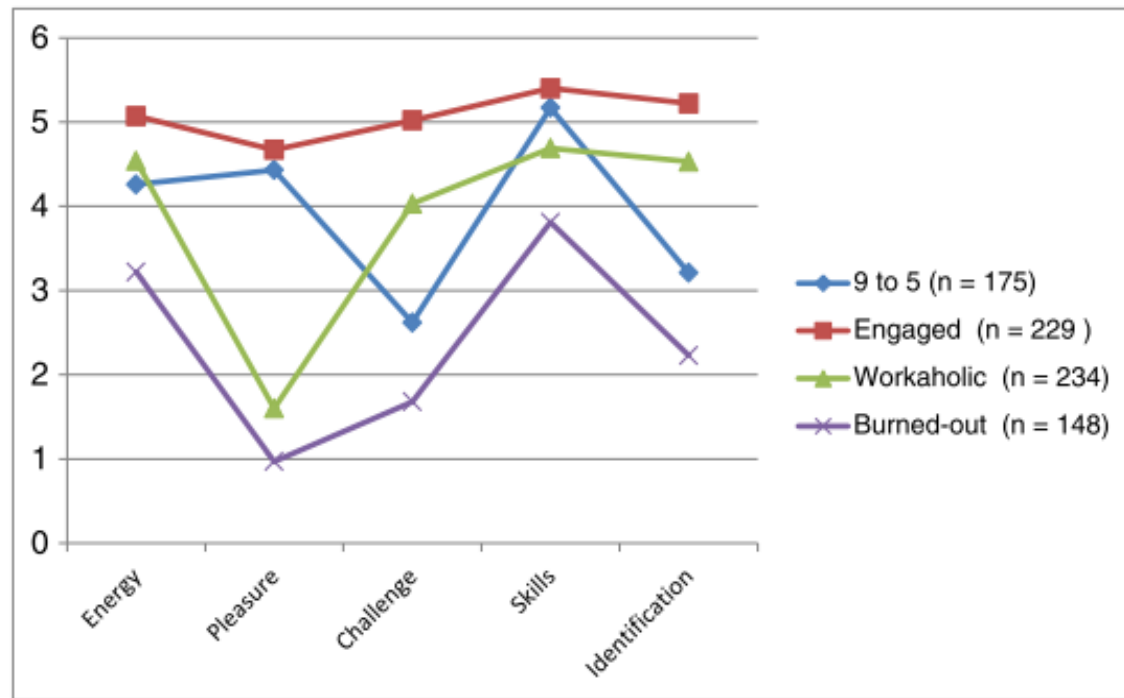


Figure 2. The four profiles of employee well-being (N = 786)



Lyubomirsky, S. (2014). *Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux? [The Myths of Happiness - What should make you happy, but doesn't, What shouldn't make you happy, but does]* (1st ed., p. 317). Paris, France : Edition des Arènes (cf Annexes)

Synthèse du livre "Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux"

- Se fixer des objectifs SMART et «**pertinents**» est protecteur.
- Ne pas se comparer et utiliser un repère interne objectif et explicite est protecteur.
- Ne pas chercher la perfection mais une qualité suffisante est protecteur → Expliciter la norme à atteindre.
- Tenter et prendre des risques régulièrement est protecteur → Développer et encadrer une culture de l'erreur et de l'apprentissage plutôt que de la sanction de l'erreur.

Des objectifs « pertinents » - p. 269

- Motivation intrinsèque vs extrinsèque
- Harmonieux et non-contradictaires
- Satisfaire des besoins humains essentiels (être expert, être connecté, être utile)
- Alignés sur nos valeurs
- Accessibles et flexibles
- Atteindre un but vs Fuir quelque chose

Synthèse du livre "Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux"

- Se fixer des objectifs SMART et «pertinents» est protecteur.
- Ne pas se comparer et utiliser un repère interne objectif et explicite est protecteur.
- Ne pas chercher la perfection mais une qualité suffisante est protecteur → Expliciter la norme à atteindre.
- Tenter et prendre des risques régulièrement est protecteur → Développer et encadrer une culture de l'erreur et de l'apprentissage plutôt que de la sanction de l'erreur.

Synthèse du livre "Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux"

- Se réjouir régulièrement de petits succès est plus protecteur que de se réjouir rarement de grands succès (Fréquence vs Intensité) → Fixer des objectifs plus modestes mais plus nombreux.
- Investir dans les expériences plutôt que dans les biens.
- Investir dans des expériences qui visent à développer la compétence (se sentir capable ou expert dans un domaine), la connexion (se sentir relié aux autres) et l'autonomie (avoir le sentiment de maîtriser sa propre vie).

Les addictes anonymes → Les workaholics anonymes

Se donner des règles strictes et ne pas en déroger:

- «Le week-end au chalet tu monteras... Sans connexion»
- «Trois soirs par semaines en famille/en couple le repas tu prendras»
- «Six week-end prolongés en famille par an tu réserveras au 1^{er} janvier»

Les workaholics anonymes

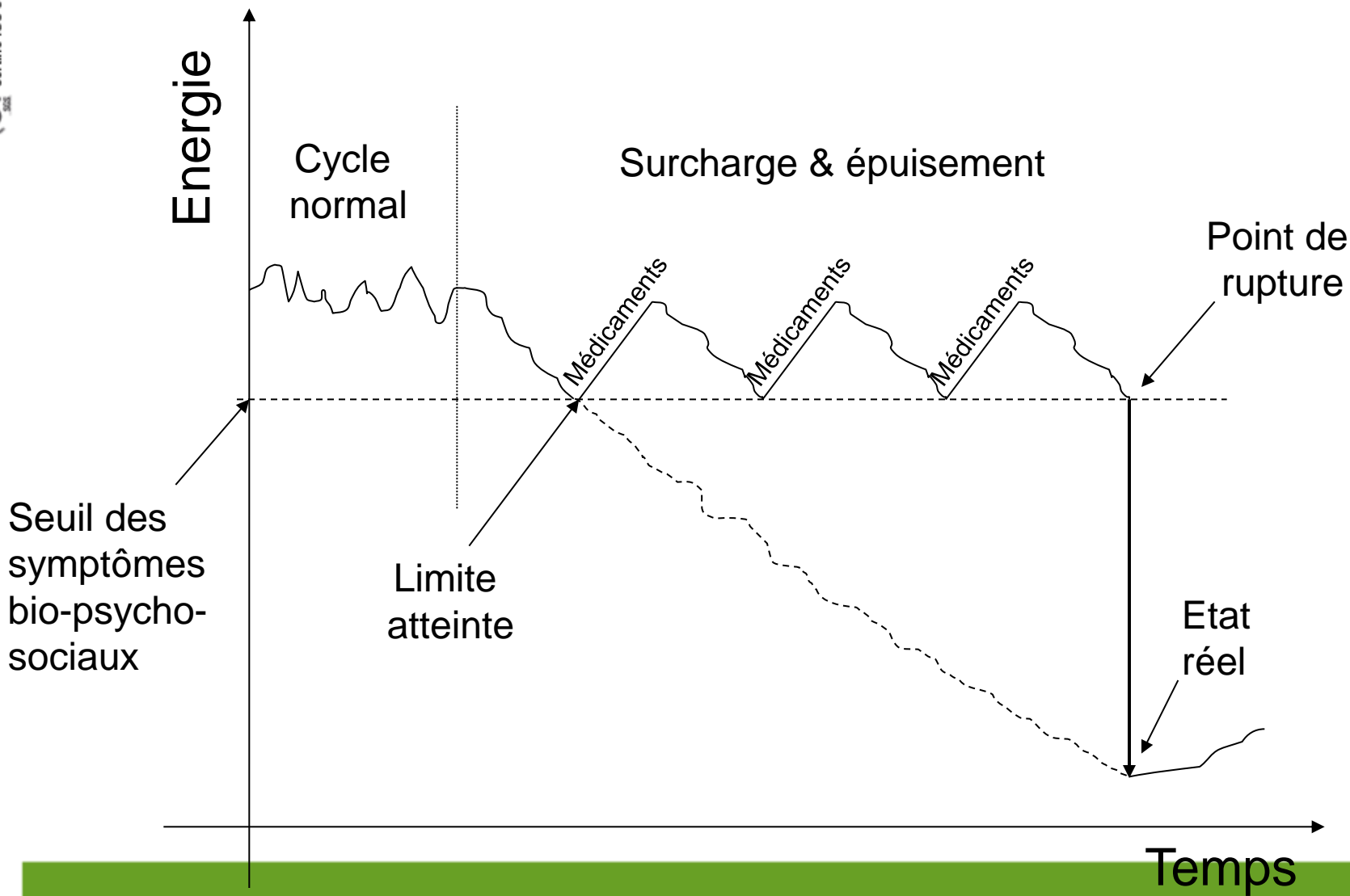
Se donner des règles strictes et ne pas en déroger:

- «L'abonnement à l'Opéra tu prendras»
- «Deux activités physiques hebdomadaires tu planifieras»
- Etc.

Interpréter les signaux précoces

«Ton corps tu écouteras»

L'épuisement professionnel





Hébert, L., Gosselin, A., Brunelle, E., Oryschuk, R., & Le Cercle des présidents du Québec. (2014). *“Paroles de PDG” - Comment 75 grands patrons du Québec vivent leur métier.* (L. Hébert & Le cercle des Présidents du Québec, Eds.) (p. 116). Montréal, Québec, Canada: Ed. Rogers Ltd.

Débranche... Tout...

- « Je n'ai qu'un conseil à donner aux gens: une fois sorti du bureau, à moins d'une urgence, cessez de travailler. Je l'ai appris à mes dépens... Que vaut la réussite si on l'a atteinte au prix de sa propre santé et de son bonheur? »

(Arianna Huffington, sur l'épuisement professionnel, revue Premium, no 24, mars-avril 2014, p. 47) p. 25 de « Paroles de PDG »

Paroles de PDG (chapitre 2, p. 2)

- « Il s'agit d'un métier qui est très fort, trop intense. Il va prendre toute l'énergie jusqu'à te consumer. À un moment donné, c'est le corps qui finit par mettre une barrière. C'est la santé qui ne suit plus.»
- «Pour devenir PDG, la première chose vraiment importante est d'avoir la santé physique et mentale. Si tu ne te protèges pas, tu ne pourras pas durer très longtemps dans ce métier.»

Se connaître et se développer

« Lucide tu seras »

Se connaître et se développer

« Premièrement, tu dois te connaître, t'appriivoiser toi-même, t'adapter à ton propre style. Ça, ce n'est pas seulement vrai pour le poste de PDG, mais encore plus pertinent dans ce cas, parce que, dans un poste de PDG, tu as peu de repères, il faut que tu fasses, que tu décides avec ce que toi, tu juges correct selon tes propres valeurs, selon tes expériences. »

«Paroles de PDG», p. 13

Se connaître et se développer

«Tes limites et tes moteurs tu connaîtras»

- Pulsion épistémophilique (→ savoir et contrôle)
- Faille narcissique (→ pouvoir et reconnaissance)
- Perfectionnisme (→ réduction de l'anxiété)
- Flow (→ plaisir)
- Etc.

Le concept de Flow

- Mihály Csikszentmihalyi... Concept de Flow
- « Le **flow**, littéralement le flux en anglais, est l'état mental atteint par une personne lorsqu'elle est complètement immergée dans ce qu'elle fait, dans un état maximal de concentration. Cette personne éprouve alors un sentiment d'engagement total et de réussite » (Wikipédia)
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of Flow. Dans C. R. Snyder & S. J. Lopez (Éds), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). Oxford : Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (1987). Validity and reliability of the Experience-Sampling Method. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 175(9), 526–536. (endorphine?)

Paroles de PDG (chapitre 2, p. 2)

- « Il s'agit d'un métier qui est très fort, trop intense. Il va prendre toute l'énergie jusqu'à te consumer. À un moment donné, c'est le corps qui finit par mettre une barrière. C'est la santé qui ne suit plus.»
- « Je me suis demandé s'il n'y avait pas un peu de drogue là-dedans. On se sent valorisé. Ça finit par être un tourbillon.»

Se connaître et se développer

« Il y a quelques années, prise dans le tourbillon du démarrage de son entreprise, Arianna Huffington ne dormait que quatre à cinq heures par nuit. [...] et elle a dû apprendre à lâcher prise. Cela impliquait, entre autres, **de dire non alors qu'elle aurait préféré dire oui et d'accepter que certaines choses restent inachevées** ».

(«Paroles de PDG», p. 25)

APPROCHE ORGANISATIONNELLE

Un problème personnel dans un contexte organisationnel

«Le workaholisme concerne la sphère professionnelle où les facteurs organisationnels sont en interaction permanente avec les caractéristiques psychologiques individuelles».

Grebot, É. (2013). Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 171(2), 95–99. doi:10.1016/j.amp.2011.02.018

En quoi ça concerne l'employeur?

Exemple du super-employé



Conséquences:

- Effet de contraste et impacts sur le climat
- Dépendance qualitative
- Dépendance quantitative
- Aspects Santé et sécurité au travail (SST)

Article 15 de la charte canadienne des droits et liberté (Canada) (1982)

« La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou **les déficiences mentales ou physiques** ».

Impacts de la Charte sur la SST

- La jurisprudence récente considère l'alcoolisme, la toxicomanie, les troubles de santé mentale ou les TP's comme des handicaps. Il s'agit donc d'accommoder les travailleurs concernés.
- Workaholisme?

Deux critères essentiels de l'accommodement

- L'employeur doit démontrer qu'il a tout fait pour tenter d'accommoder le poste de travail de l'employé (documentation).
- L'employeur doit démontrer qu'un accommodement supplémentaire constituerait une **contrainte excessive**.

La notion de contrainte excessive

- N'existe pas dans la Loi.
- Est un concept de jurisprudence.
- Est déterminée au cas par cas en tenant compte de la taille de l'organisation, du secteur d'activité, du poste occupé par le travailleur, etc.
- Par exemple, dossiers No 31395 et No 30941 de la Cour suprême du Canada : Hydro Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008 CSC 43 et Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007 1 R.C.S. 161, 2007 CSC 4

Quelques bases légales CH (I)

- « [...] prévenir les accidents et maladies professionnels » (art. 82 - LAA) et « [...] assurer la sécurité au travail » (art. 3 - OPA)
- « [...] faire appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail [...] lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent » (Art. 11a - OPA)

Quelques bases légales CH (II)

- « Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger » (art. 11 - OPA)
- « [...] protéger la santé des travailleurs » et « [...] préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage » (art. 6 - LTr)

Quelques bases légales CH (III)

- « [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs » (art.2 - OLT3)
- « [...] les travailleurs [...] soient informés et instruits [...] des risques auxquels ils sont exposés » (art. 5 - OLT3)

LE WORKAHOLISME... UN RISQUE POUR LA SANTÉ?

Problème de qualité du sommeil

“These results suggest that worksite support might have mediated the associations between workaholism and sleep quality [..] Conclusions : The present study indicated that workaholics [..] experienced poor sleep quality at the 7-month follow-up in terms of sleep latency and daytime dysfunction”.

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., & Takahashi, M. (2014). Workaholism and sleep quality among Japanese employees: a prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(1), 66–76. doi:10.1007/s12529-012-9286-6

Longues heures de travail...

- «L'étude montre qu'au-delà de 60 heures hebdomadaires, le travail aurait des effets délétères sur la santé des personnes ayant déjà des problèmes de santé antécédents [...] Cependant, d'autres études sont requises...»
- Allen, H. M., Slavin M., T., & Bunn B., W. (2007). Do Long Workhours Impact Health, Safety, and Productivity at a Heavy Manufacturer? *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 49(2), 148–171. doi:10.1097/JOM.0b013e31802f09ee

Alouette...

- « Nous concluons que travailler de longues heures (40+) est associé avec un risque plus élevé d'état dépressif, d'anxiété, de problèmes de sommeil et de maladies coronariennes. Cependant, d'autres études sont requises...»
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5–18. doi:10.5271/sjweh.3388

DES INTERVENTIONS AU NIVEAU ORGANISATIONNEL

Des mesures de prévention organisationnelles

- Hache, P., Valladeau, A.-S., Gayet, C., Fédération nationale des transports de Voyageurs, & Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs Salariés. (2013). *Pratiques addictives en milieu de travail : Principes de prévention - ED 6147* (p. 36). Paris, France: Institut National de Recherche et de Sécurité INRS.

Des mesures de prévention organisationnelles

Les actions de prévention doivent également porter sur :[..]

- **L'amélioration des conditions de travail** pouvant favoriser la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives [..]
- **La définition de signaux et d'indicateurs d'alerte et de suivi**, afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche mise en œuvre.

Principes en SST

- On commence par 1) modifier le procédé à la source, puis 2) on isole le procédé, enfin seulement 3) on protège le travailleur.



- Prioriser l'utilisation d'indicateurs reliés au procédé plutôt qu'aux travailleurs.

Concrètement

- Travailler sur le cahier des tâches, l'utilisation du temps, la dotation ou encore le ratio de supervision, plutôt que sur les heures supplémentaires ou le sentiment de stress perçu.

- “[..] programme instigating **organizational initiatives of work-life balance**, named Collaborative Interactive Action Research (CIAR; Rapoport, Bailyn, Fletcher, & Pruitt, 2002) [..] to improve **equity** in the workplace and to improve organizational **performance**”.
- Brough, P., & O’Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280–297.
doi:10.1080/02678373.2010.506808

Etudier les sources de motivation

- “**Workaholic** employees are apparently driven by external pressure as well as by an inner pressure to work hard, while **engaged employees** act with a sense of volition. These findings strengthen the notion that workaholism and work engagement are two relatively independent concepts[..]”
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–82. doi:10.1037/a0024392

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

- “For example, reward systems and organizational initiatives could focus on cultivating an organizational culture that rewards positive workaholic behaviors (e.g., multitasking) and discourages negative workaholic behaviors (e.g., excessive focus on work to the extent of ignoring family)”.
- Clark, M. a., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

- “We urge researchers to continue to investigate the relationship between a broad range of personality variables and workaholism, examine how personality traits may interact with situational, contextual, or demographic variables (e.g., organizational culture or work characteristics), and investigate the relationship between workaholism dimensions and both negative and positive outcomes”.

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

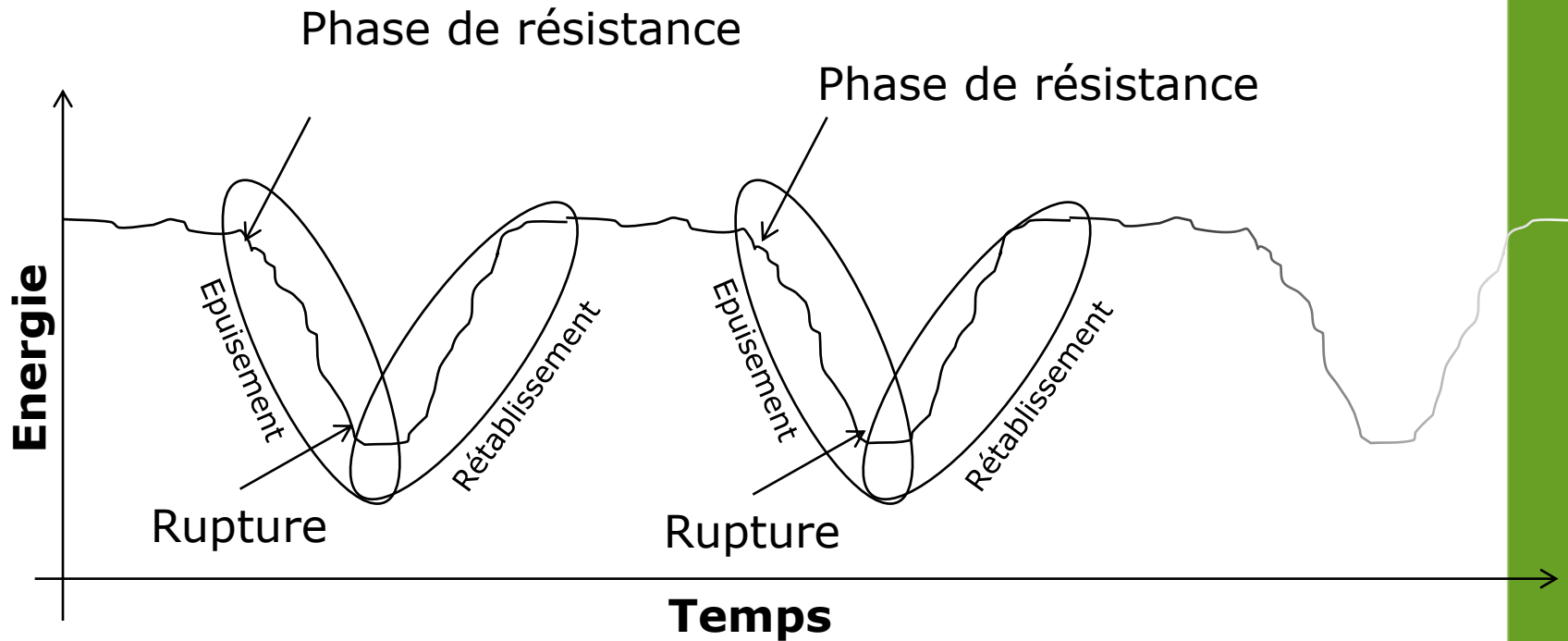
- « [...] apprécier si l'investissement dans le travail est imposé au salarié par l'organisation ou si le salarié se l'impose à lui-même au-delà de ce qui serait souhaitable tant sur le plan explicite que surtout implicite. [...] à apprécier jusqu'à quel degré le sujet est libre ou contraint d'arrêter son investissement exceptionnel au travail et de se comporter autrement.»
- Chakroun, R., & Cannet, L. (2012). Le workaholisme : addiction au travail ou travail sur l'addiction ? *Revue Générale*, 896–902.

EXEMPLE: UN TOC ÉPUIISANT

Exemple : un TOC épuisant

- Femme – 52 ans
- Présente un comportement obsessionnel-compulsif (recherche de perfection)
- S'épuise progressivement
- Au fur et à mesure de l'épuisement, oublie des tâches, fait des erreurs, laisse traîner des dossiers qui deviennent urgents
- Arrêt de travail

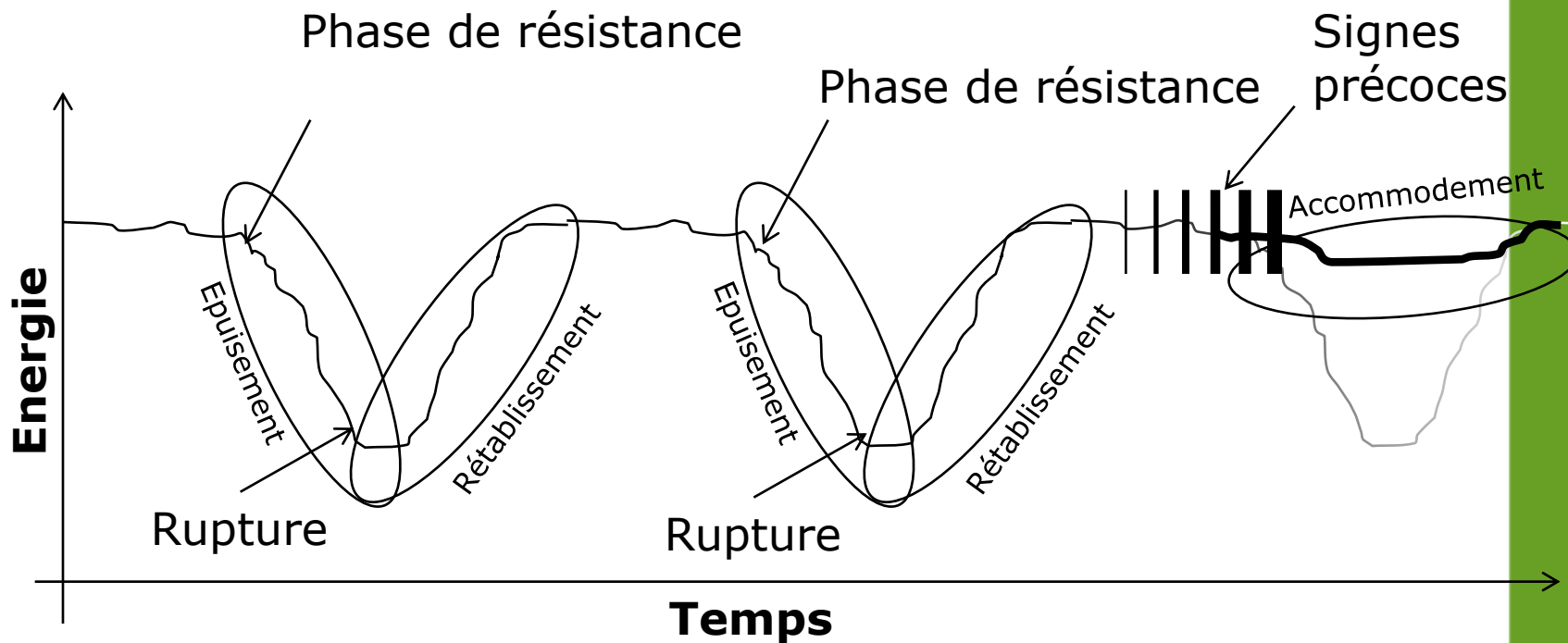
Exemple : Un TOC épuisant



Exemple : un TOC épuisant

- Identification des signes précoces d'épuisement
- Accommodement du cahier des tâches
- Répartition des tâches auprès des collègues
- Soutien psychologique

Exemple : un TOC épuisant



Conclusions sur le cas

- Une telle solution requiert la collaboration et la bonne volonté des collègues.
- La question de l'équité doit être soigneusement étudiée afin que l'accommodement ne devienne pas une cause de jalousie.

CONCLUSIONS

Conclusions

- Le workaholisme peut rendre malade.
- Il s'agit d'un handicap personnel nécessitant un accommodement du poste de travail.
- Légalement, la prévention de ses effets dans le milieu de travail relève donc AUSSI des employeurs.

Conclusions

- En Santé et Sécurité au Travail (SST), il s'agit d'identifier quels sont les indicateurs objectifs qu'il faut surveiller de manière continue, développer des instruments permettant de les mesurer et enfin définir des valeurs limites (des seuils) au-delà desquelles une intervention préventive doit être conduite.

Conclusions

« À l'évidence, l'équilibre est une question qui ne laisse aucun PDG indifférent. Il existe un clivage marqué entre ceux qui se disent à l'aise avec le degré d'équilibre qu'ils ont su créer et d'autres qui peinent à trouver et à conserver une situation minimalement satisfaisante pour eux et pour ceux qui les entourent. Il est difficile d'expliquer une telle différence. Cela reste un facteur très personnel».

«Paroles de PDG», chap.2, page 10.



Merci de votre attention!

ANNEXES - LES APPORTS POTENTIELS DE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE



Lyubomirsky, S. (2014). *Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux? [The Myths of Happiness - What should make you happy, but doesn't, What shouldn't make you happy, but does]* (1st ed., p. 317). Paris, France : Edition des Arènes

Le négatif > positif?

p. 176

- «Vingt ans de recherches ont prouvé que nous sommes bien plus atteints par les expériences négatives [..] que *boostés* par les expériences positives [..]»
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The Relationship Between Employee Job Change and Job Satisfaction: The Honeymoon-Hangover Effect. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882–892.
- Lucas, R. E. (2005). Time Does Not Heal All Wounds: A Longitudinal Study of Reaction and Adaptation to Divorce. *Psychological Science*, 16(12), 945–950. doi :10.1111/j.1467-9280.2005.01642.x

L'importance de l'analyse

p. 112

- «Selon les chercheurs, quand nous vivons un événement négatif grave (accident de voiture, licenciement, renvoi de l'école pour une de nos enfants), nous sommes motivés pour affronter la crise et y survivre aussi vite que possible. [..] nous faisons beaucoup de «travail cognitif» pour accepter ce qui s'est passé. Nous nous donnons du mal pour rationaliser l'événement, lui donner un sens, ou prendre les choses du bon côté»

L'importance de l'analyse

p.113

- «En sommes, parce que les problèmes graves déclenchent des efforts visant à tenir bon et à réévaluer positivement notre situation, ainsi qu'à susciter un vigoureux soutien émotionnel de la part des autres [..], nous souffrons d'avantages des petits soucis que des gros, paradoxalement»
- Gilbert, D. T., Lieberman, M. D., Morewedge, C. K., & Wilson, T. D. (2004). The Peculiar Longevity of Things Not So Bad. *Psychological Science*, 15(1), 14–19. doi :10.1111/j.0963-7214.2004.01501003.x

Mettre du sens

p. 116

- «L'une des stratégies les plus efficaces consiste à recourir à l'écriture ou au journal intime pour donner un sens à votre combat [...] mettre noir sur blanc ce que nous inspirent nos tourments (ce qu'il appelle *dévoilement émotionnel* ou *écriture expressive*) peut consolider notre santé physique et mentale».
- Niederhoffer, K. G., & Pennebaker, J. W. (2009). Sharing one's story: On the benefits of writing or talking about emotional experience. In S. J. Lopez (Éd.), *Oxford handbook of positive psychology (2nd ed.)*. (pp. 621–632). New York, NY, US : Oxford University Press

Histoire de vie

p. 250

- « La recherche montre qu'en mettant leur passé par écrit, les gens parviennent à donner un sens et un ordre aux événements importants de leur vie, ce qui leur permet d'accepter ces événements et de se réconcilier avec leurs regrets [...] sentiment de cohérence biographique»
- Routledge, C., Arndt, J., Wildschut, T., Sedikides, C., Hart, C. M., Juhl, J., ... Schlotz, W. (2011). The past makes the present meaningful: Nostalgia as an existential resource. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 638–652. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2011-15473-001>

Analyser et mettre du sens

p.248

- «Penser à «Et si j'avais...» ou à «Et si je n'avais pas...» fait partie de notre vie: nous pratiquons sans cesse la pensée contrefactuelle, et les chercheurs considèrent que c'est une partie essentielle d'un fonctionnement sain»
- Summerville, A., & Roese, N. J. (2008). Dare to Compare: Fact-Based versus Simulation-Based Comparison in Daily Life. *Journal of experimental social psychology*, 44(3), 664–671. doi :10.1016/j.jesp.2007.04.002
- Summerville, A. (2011). Counterfactual Seeking: The Scenic Overlook of the Road Not Taken. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1522–1533. doi :10.1177/0146167211413295

Succès vs Echeecs

p. 266

- «Revivez les moments heureux, analysez les moments malheureux»
- Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 692–708. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc5&NEWS=N&AN=2006-05169-012>
- Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2003). Affective Forecasting. *Advances in experimental social psychology*, 35, 345–411. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2004-12431-006>

Se fixer des objectifs SMART

p.147

- «Une des stratégies les plus efficaces – et les plus difficiles – est de limiter nos désirs et de juguler l’inflation de nos attentes»
- Galak, J., Kruger, J., & Loewenstein, G. (2011). Is variety the spice of life ? It all depends on the rate of consumption. *Judgment and Decision Making*, 6(3), 230–238.

Des objectifs SMART

p. 162

- «Quand à notre métier et nos loisirs, beaucoup d'enquêtes ont montré que ceux d'entre nous qui *tentent* (sans forcément réussir) sont plus heureux, surtout quand nos objectifs sont réalistes, souples, valorisés par notre culture, authentiques, non matérialistes et sans effets négatifs sur les autres aspects de notre vie»

Des objectifs SMART

p. 162

- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497.

Prendre des risques

p.253

- Prendre un risque par mois:
 - Il est plus facile de rationaliser l'action que l'inaction.
 - Le regret lié à une inaction s'amplifie avec le temps.
 - Parce que les conséquences de l'inaction sont sans bornes.
 - Effet Zeigarnik: On risque de plus regretter une inaction qu'une action.
- Van Bergen, A. (1968). *Task interruption*. Amsterdam : North-Holland Publishing Company.

Des objectifs pertinents

p. 269

- Motivation intrinsèque vs extrinsèque
- Harmonieux et non-contradictaires
- Satisfaire des besoins humains essentiels (être expert, être connecté, être utile)
- Alignés sur nos valeurs
- Accessibles et flexibles
- Atteindre un but vs Fuir quelque chose

Le repère est interne

p. 160

- «Quand nous nous demandons «*A quel point suis-je doué / malin / aimable / riche / honnête?*», ceux d'entre nous qui se fient à leurs propres critères objectifs sont les plus heureux»
- Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: A contrast of happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1141–1157
- Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., & Kasri, F. (2001). Responses to hedonically conflicting social comparisons: comparing happy and unhappy people. *European Journal of Social Psychology*, 31(5), 511–535. doi :10.1002/ejsp.82

Le repère est interne

p. 160

- «Quand nous nous demandons «*A quel point suis-je doué / malin / aimable / riche / honnête?*», ceux d'entre nous qui se fient à leurs propres critères objectifs sont les plus heureux»
- Lyubomirsky, S., Boehm, J. K., Kasri, F., & Zehm, K. (2011). The cognitive and hedonic costs of dwelling on achievement-related negative experiences: Implications for enduring happiness and unhappiness. *Emotion*, 11(5), 1152–1167.

Le mieux est l'ennemi du bien

p.256

- «Il existe deux sortes d'individus [..] ils veulent faire le «meilleur» choix possible (ce sont les «maximiseurs»); les autres se contentent d'un choix «correct» (ce sont les «satisfiseurs») [..] Les maximiseurs étaient moins satisfaits de leur emploi que les satisfiseurs»
- Iyengar, S. S., Wells, R. E., & Schwartz, B. (2006). Doing Better but Feeling Worse: Looking for the “Best” Job Undermines Satisfaction. *Psychological Science*, 17(2), 143–150. doi :10.1111/j.1467-

Viser de petits succès

p. 164

- «Bref! Au lieu de trop nous focaliser d'emblée sur la ligne d'arrivée, nous devrions surtout tâcher de franchir les nombreuses étapes nécessaires, et d'en tirer autant de plaisir que possible»
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97(1), 19–35.

Fréquence vs Intensité

p. 181

- «Rechercher des bienfaits émotionnels d'expériences positives fréquentes plutôt qu'intenses [...] et séparées plutôt que combinées»
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Dans *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. (pp. 119–139). Elmsford, NY, US : Pergamon Press.
- Linville, P. W., & Fischer, G. W. (1991). Preferences for separating or combining events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 5–23.

Fréquence vs Intensité

p. 224

- «Il s'avère que la clé du bonheur et de la santé (et de tous leurs effets annexes souhaitables) n'est pas de se sentir intensément heureux, mais de sentir souvent positif ou heureux»
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. (pp. 119–139). Elmsford, NY, US : Pergamon Press. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc3&NEWS=N&AN=1991-97398-006>

Expériences vs biens

p. 178

- «Des preuves croissantes révèlent que ce sont les expériences et non les choses qui nous rendent heureux»
- Carter, T. J., & Gilovich, T. (2010). The relative relativity of material and experiential purchases. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 146–159.
- Lucas, R. E. (2005). Time Does Not Heal All Wounds: A Longitudinal Study of Reaction and Adaptation to Divorce. *Psychological Science*, 16(12), 945–950. doi :10.1111/j.1467-9280.2005.01642.x
- Nicolao, L., Irwin, J. R., & Goodman, J. K. (2009). Happiness for sale: Do experiential purchases make consumers happier than material purchases? *Journal of Consumer Research*, 36(2), 188–198.

Expériences vs biens

p. 180-182

1. Les biens ne changent pas... Ou ils s'usent.
Le souvenir des expériences est toujours renouvelé...
2. Les expériences sont habituellement plus sociales...
3. Les biens sont comparables... Les expériences, moins...

Expériences vs biens

p. 180-182

4. On peut s'identifier à des expériences...
Pas à des biens.
5. Les expériences peuvent représenter des défis... L'acquisition de biens, moins...

Investir utile

p. 203

- «Autrement dit, les achats qui produiront les plus grands avantages émotionnels sont ceux dont les objectifs satisfont au moins les trois besoins humains fondamentaux:
 - (1) la compétence (se sentir capable ou expert dans un domaine);
 - (2) la connexion (se sentir relié aux autres);
 - ... et (3) l'autonomie (avoir le sentiment de maîtriser sa propre vie)»

Investir utile

p. 203

- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 410–422.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc3&NEWS=N&AN=1996-03310-006>

Accompagner les plus jeunes

p.271-273

- «[..] Plus nous vieillissons, plus nous devenons volontairement insensibles aux critiques»
- Carstensen, L. L., Turan, B., Scheibe, S., Ram, N., Ersner-Hershfield, H., Samanez-Larkin, G. R., ... Nesselroade, J. R. (2011). Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of experience sampling. *Psychology and Aging*, 26(1), 21–33. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-22066-001>
- Williams, L. M., Brown, K. J., Palmer, D., Liddell, B. J., Kemp, A. H., Olivieri, G., ... Gordon, E. (2006). The Mellow Years?: Neural Basis of Improving Emotional Stability over Age. *The Journal of Neuroscience*, 26(24), 6422–6430. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc5&NEWS=N&AN=2006-08408-004>

Accompagner les plus jeunes

p.271-273

- «[...] ou de structures cérébrales associées aux émotions négatives s'atrophient plus vite avec l'âge»
- Calder, A. J., Keane, J., Manly, T., Sprengelmeyer, R., Scott, S., Nimmo-Smith, I., & Young, A. W. (2003). Facial expression recognition across the adult life span. *Special Issue: The cognitive neuroscience of social behavior.*, 41(2), 195–202. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2003-04041-012>
- Pollick, F. E., Hill, H., Calder, A., & Paterson, H. (2003). Recognising facial expression from spatially and temporally modified movements. *Perception*, 32(7), 813–826. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2003-07764-005>