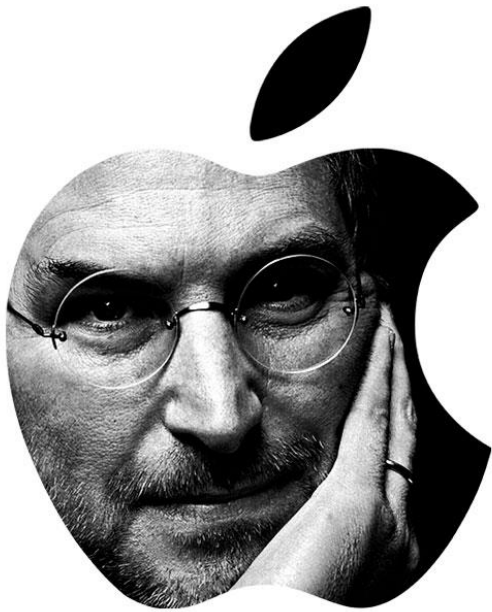


LA PASSION ENVERS LE TRAVAIL, LES DEUX CÔTÉS DE LA MÉDAILLE

Nathalie
Houffort, Ph.D.
UQAM
Montréal, Canada

Congrès
d'Addiction Suisse
22 janvier 2015



Steve Jobs

1955 - 2011



P
A
S
S
I
O
N



LA PASSION

Une forte inclination envers une activité que l'on **aime, valorise et trouve importante**, à laquelle on **s'identifie** et dans laquelle on investit du **temps et de l'énergie** de façon significative

(Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003).

DEUX TYPES DE PASSION

DES CONSÉQUENCES DIFFÉRENTES

HARMONIEUSE



Satisfaction au travail
Bien-être
Engagement
Flow
Attention et concentration
Créativité
Relations de travail
Conciliation travail-vie de
famille

OBSESSIVE



PASSION VERSUS WORKAHOLISM

Passion

- Dimension affective importante

Workaholism

- Généralisé peu importe le travail

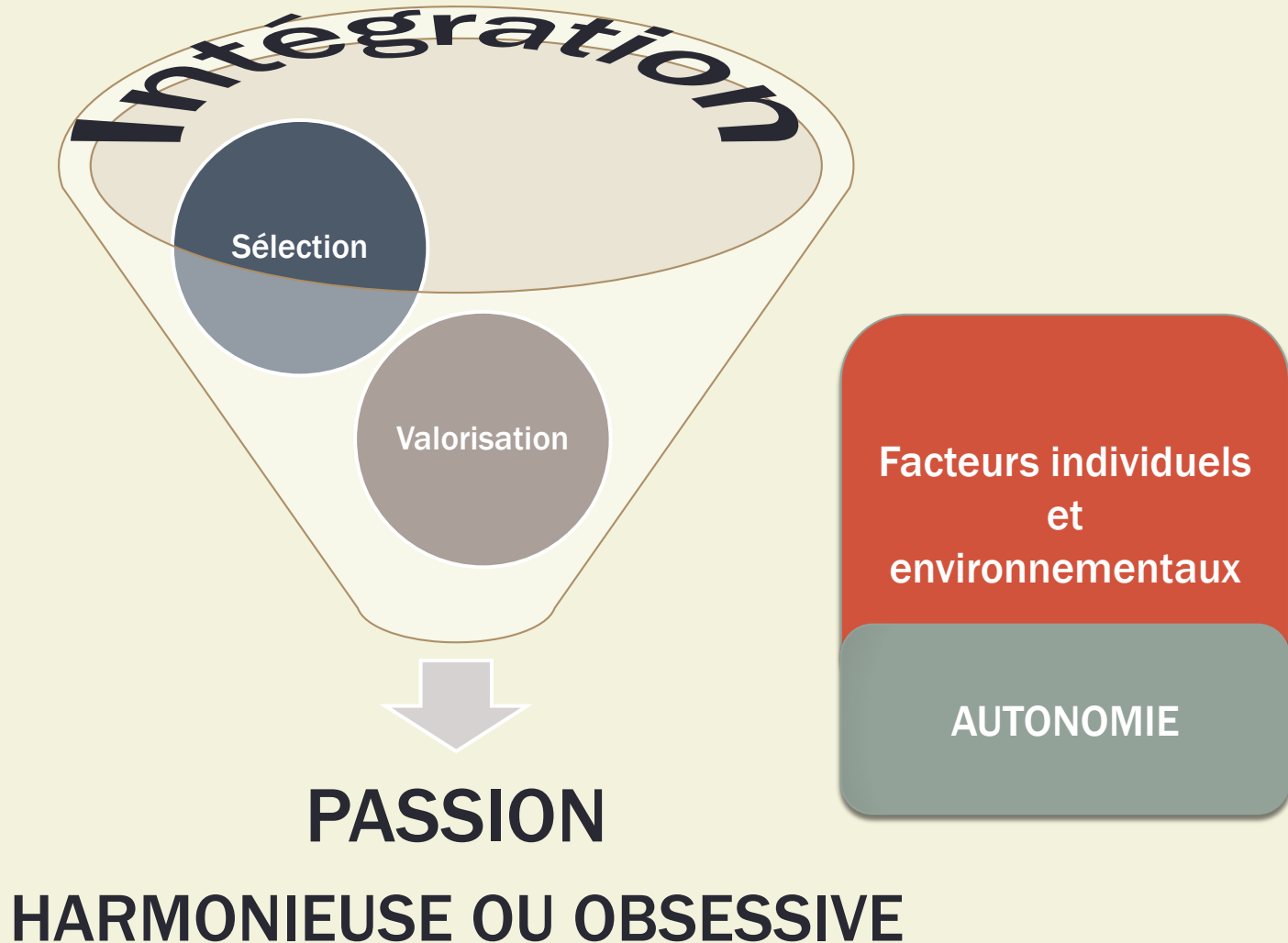
Investissement significatif en temps et en énergie

Il existe une distinction statistique (analyse factorielle confirmatoire)

Ne prédisent pas de la même façon certaines conséquences (par exemple, la conciliation et l'enrichissement travail - vie de famille)

Leduc et Houlfort (2015)

DÉVELOPPEMENT INITIAL DE LA PASSION



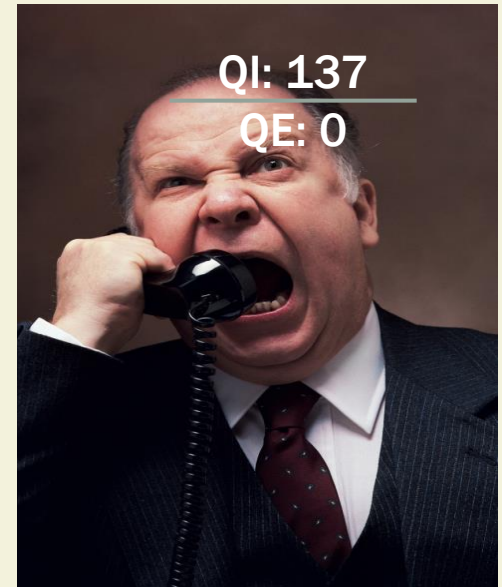
LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE LA PASSION



L'intelligence émotionnelle

La capacité de raisonner et réfléchir à propos de ses émotions et celles des autres; la capacité d'utiliser ses émotions pour améliorer notre pensée (Mayer & Salovey, 1997).

QE → Passion harmonieuse au travail



LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE LA PASSION



L'utilisation de ses forces *signatures*

Capacité authentique d'agir, de réfléchir ou de ressentir, qui lorsque utilisée, enrichit et donne de l'énergie tout en maximisant le fonctionnement, le développement et la performance (Linley, 2008).

Étude de Forest et ses collaborateurs (2012)

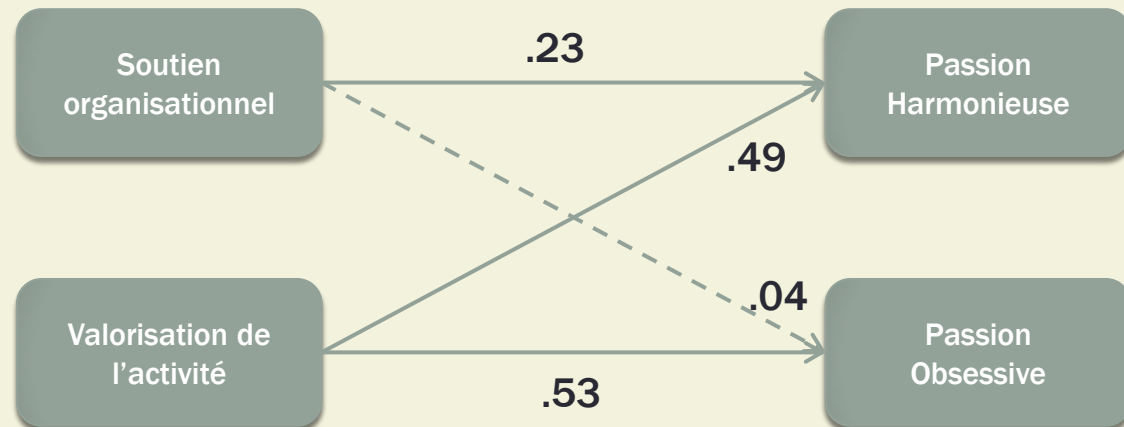
Intervention de 2 semaines (groupe expérimental vs. contrôle)
Mesure pré et post de la passion envers le travail (2 mois d'intervalle)

L'utilisation de ses forces *signatures* → Passion harmonieuse au travail

LES DÉTERMINANTS ORGANISATIONNELS DE LA PASSION



Soutien organisationnel perçu
Les croyances que les travailleurs entretiennent vis-à-vis leur organisation quant à la valorisation que celle-ci fait de leurs contributions et de leur bien-être



LES DÉTERMINANTS ORGANISATIONNELS DE LA PASSION



Style de leadership

Leadership transformationnel:
Utiliser le charisme, l'inspiration, la stimulation intellectuelle et la considération individuelle afin de transcender les intérêts personnels des membres.

Leadership transactionnel:
Lorsque la gratification des intérêts personnels est au centre de la relation leader-employé.

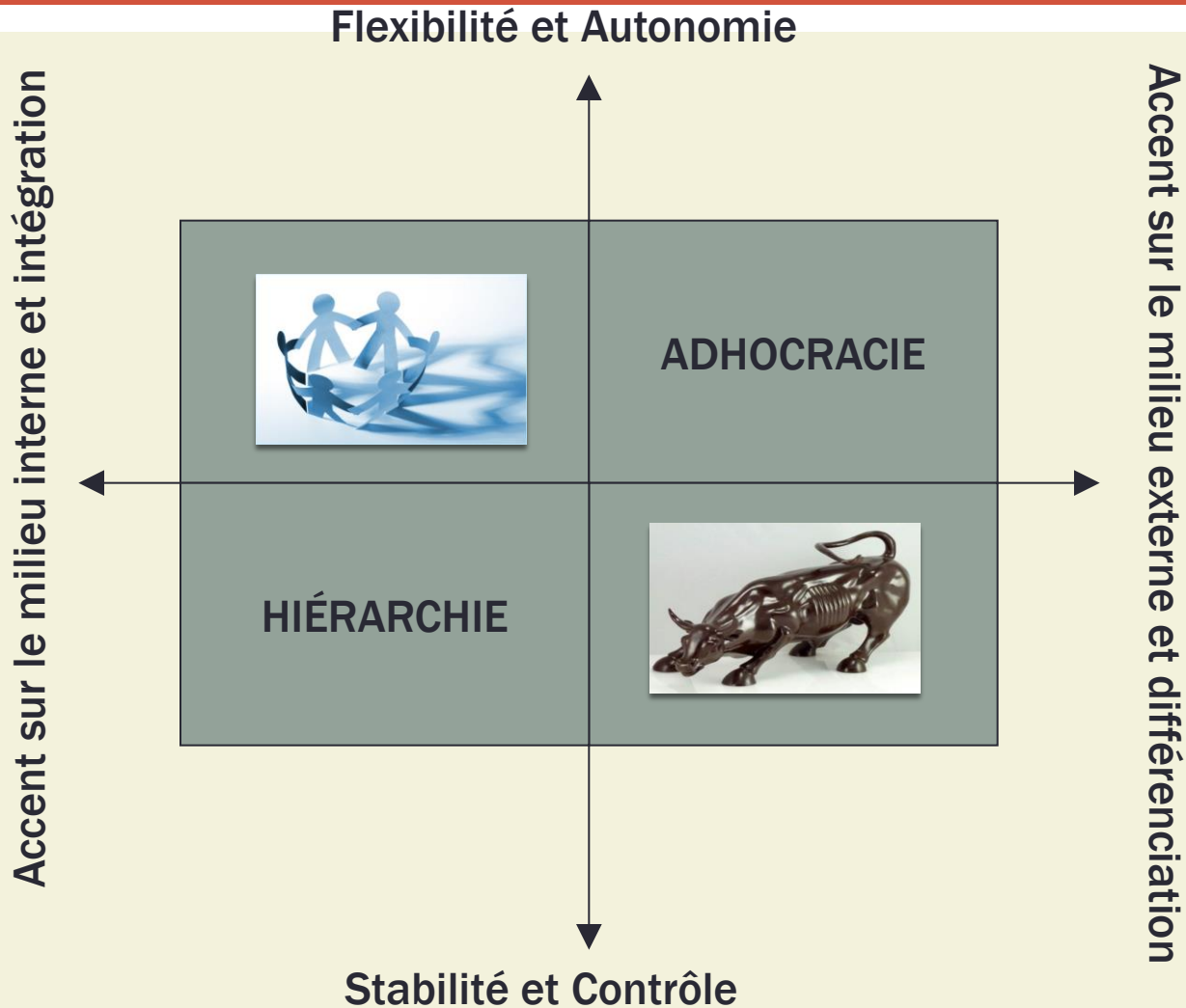
LES DÉTERMINANTS ORGANISATIONNELS DE LA PASSION



Culture organisationnelle

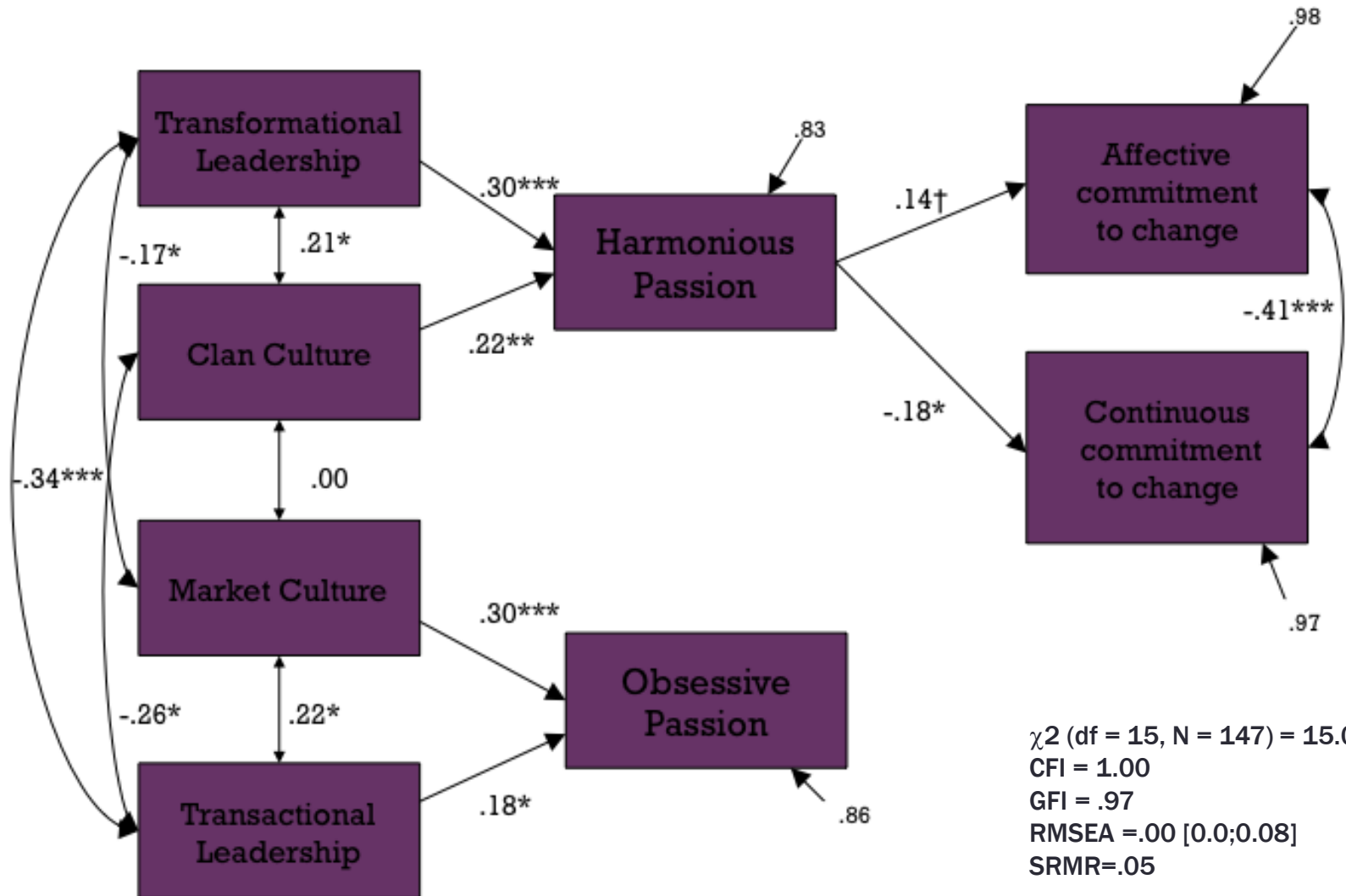
« La culture est un patron partagé de croyances tacites, appris par un groupe alors qu'il tentait de régler des problèmes d'adaptation à l'environnement externe ainsi que des problèmes d'intégration à l'interne, qui a bien fonctionné de sorte qu'il est considéré comme valide, et donc qu'il peut être enseigné aux nouveaux membres comme étant la bonne façon de percevoir, de penser et de se sentir en relation à ces problèmes »
(Schein, 2009, p.26, *traduction libre*)

LA CULTURE ORGANISATIONNELLE



LES DÉTERMINANTS ORGANISATIONNELS DE LA PASSION

(HOULFORT & VALLERAND, MANUSCRIT EN PRÉPARATION)



CONCLUSION

- Importance de distinguer la passion harmonieuse de la passion obsessive;
- Des différences persistent entre la passion et le workaholism;
- Favoriser le développement et le maintien d'une passion harmonieuse envers le travail.

Organisation humaine

Reconnaissance

Utiliser les forces de ses membres et développer le QE

Soutien à l'autonomie

Avoir une vision claire et structurante

Faire preuve de leadership transformationnel

LA PASSION HARMONIEUSE...

Soutien à
l'autonomie

Passion
Harmonieuse
envers le
travail

Travail
valorisant

Travail
intéressant

