



Philippe Dubreuil

Doctorant en psychologie organisationnelle à l'Université de Sherbrooke



Sarah Girouard

CRHA, doctorante en psychologie organisationnelle à l'UQAM



Dr Jacques Forest

Psychologue et CRHA, professeur en comportement organisationnel au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM



Laurence Crevier-Braud

Doctorante en psychologie organisationnelle à l'UQAM

_La psychologie positive et l'approche basée sur les forces

Depuis les dernières années, des recherches basées sur la psychologie positive ont montré que les individus connaissant et utilisant leurs forces personnelles en retirent plusieurs bénéfices, tels qu'un plus grand sentiment de bien-être général. En tant que psychologues, nous pouvons jouer un rôle important dans l'identification et le développement de ces forces, chez nous-mêmes, afin de devenir de meilleurs intervenants et chez nos clients, pour les aider à atteindre un meilleur fonctionnement. Jusqu'à présent, il est possible de distinguer dans la documentation scientifique trois courants de recherche ayant étudié les forces, soit l'école de pensée du Positive Psychology Center (PPC), celle du Centre of Applied Positive Psychology (CAPP) et celle de la firme Gallup. Dans l'article qui suit, un survol de l'approche de la psychologie positive sera effectué, puis les écoles de pensées, leurs contributions et leurs instruments de mesure seront décrits et critiqués.

_LA PSYCHOLOGIE POSITIVE

La psychologie positive représente l'étude des processus et conditions menant au fonctionnement optimal des individus, groupes et organisations (Gable & Haidt, 2005). Elle tire son origine d'un discours prononcé par Martin Seligman lors de sa présidence de l'American Psychological Association (APA, 1999). Dans ce discours, Seligman rappela que la psychologie s'était concentrée, depuis les cinquante dernières années, presque exclusivement sur l'étude et le traitement de la pathologie et avait ainsi négligé une partie importante de sa mission, qui était aussi l'étude et le développement des aspects dits « positifs » de l'humain tels que la créativité, l'espoir et la persévérance. Du même souffle, Seligman appela la communauté scientifique à effectuer un virage majeur afin de rétablir l'équilibre des

connaissances dans la discipline et proposa trois axes de recherche principaux : les expériences subjectives positives (p. ex. bien-être, satisfaction), les traits de personnalité positifs (p. ex. courage, originalité) et les institutions positives (p. ex. celles favorisant la civilité et l'éthique de travail). Depuis, fort de l'engouement qu'il a suscité ainsi que de l'appui de partenaires et de sommités telles que Christopher Peterson, Mihaly Csikszentmihalyi et Ed Diener, le mouvement a connu une croissance rapide, plusieurs centres de recherche, programmes universitaires, congrès internationaux et revues scientifiques entièrement dédiés à la psychologie positive ayant été mis sur pied.

À ce jour, une des grandes réalisations de la psychologie positive est le développement du courant des forces. Ce courant stipule que chaque individu possède naturellement une série de forces qui, lorsqu'exploitées et développées, entraînent son épanouissement et son fonctionnement optimal (Linley & Harrington, 2006). Ce courant peut être divisé en trois principales écoles de pensées, lesquelles seront décrites plus amplement dans les pages qui suivent.

_LES FORCES SELON LE PPC

L'école de pensée du PPC a pris racine aux États-Unis, dans la fondation même de la psychologie positive, alors que les chercheurs à l'origine du mouvement bâtissaient un réseau de partenaires scientifiques, institutionnels et philanthropiques dédiés à la psychologie positive. La première étape fut de créer un classement des forces permettant de structurer la recherche et les interventions en psychologie positive, de la même façon que le classement du DSM-IV le fit pour les diverses pathologies. Il en résulta en 2004 (Peterson & Seligman, 2004) une liste de 24 forces, réparties en 6 grandes catégories de vertus, reposant sur la consultation des plus grands spécialistes du domaine, la recension exhaustive des traits humains valorisés

à travers les principaux écrits de l'histoire, des religions et des cultures et l'application subséquente de critères discriminants (voir tableau 1). Cette classification a donné naissance à un instrument de mesure nommé Values In Action Survey (VIA-Survey) qui permet de découvrir ses cinq principales forces, appelées « forces signatures ». Ce questionnaire offre de bonnes propriétés psychométriques, nécessite moins d'une heure à compléter et est disponible gratuitement en ligne en plus de 14 langues.

TABLEAU 1 : 24 FORCES DE L'INSTITUT VIA

Vertus	Forces correspondantes
Sagesse	Créativité, Curiosité, Ouverture d'esprit, Amour de l'apprentissage, Perspective
Courage	Bravoure, Persistance, Intégrité, Vitalité
Humanité	Amour, Gentillesse, Intelligence sociale
Justice	Civilité, Équité, Leadership
Tempérance	Pardon, Humilité, Prudence, Régulation de soi
Transcendance	Appréciation de la beauté et de l'excellence, Gratitude, Espoir, Humour, Spiritualité

Les principales recherches effectuées à partir du VIA-Survey ont trait à la prévalence et la répartition démographique des forces, aux différents liens entre les forces et le bien-être ainsi qu'aux interventions basées sur les forces. À ce titre, plusieurs recherches semblent démontrer que Seligman et Peterson ont visé juste quant à l'universalité des forces. On retrouve l'existence, la valorisation et le développement de ces 24 forces dans l'ensemble des régions du globe (Park, Peterson, & Seligman, 2006), et ce, même auprès de cultures plus éloignées comme les Masaai du Kenya et les Inuits du Groenland (Biswas-Diener, 2006). Les forces les plus universellement présentes sont la gentillesse,

l'équité, l'intégrité, la gratitude et l'ouverture d'esprit. Par ailleurs, les forces les plus fortement associées avec la satisfaction de vie sont l'espoir, la vitalité, la gratitude, la curiosité et l'amour (Park, Peterson, & Seligman, 2004). En termes d'interventions, deux programmes ont démontré un effet significatif à la fois sur la diminution de la dépression et la hausse du niveau de bien-être des individus, et ce, sur une période de 3 à 6 mois (Seligman, Steen, Park, Peterson, 2005). La première intervention consiste à demander à l'individu d'identifier ses forces à l'aide du VIA-Survey et d'utiliser une de ses forces d'une façon nouvelle chaque jour durant une semaine. La seconde intervention consiste à demander à l'individu de noter trois choses qui ont bien été lors de sa journée ainsi que leurs causes chaque soir durant une semaine. Enfin, de plus en plus de recherches démontrent que bien que les forces soient naturellement présentes chez les individus, il demeure qu'elles ne sont pas statiques et peuvent être développées par différentes méthodes, ce que nos propres recherches ont également permis de confirmer (Forest *et al.*, 2011).

La principale critique adressée à l'école de pensée du PPC concerne l'aspect moral et vertueux des forces. En effet, la psychologie s'est à ce jour bien gardée de poser un jugement quant à ce qui est fondamentalement « bon » ou « mauvais » pour l'homme, laissant ces discussions au domaine de la philosophie pour se consacrer à l'étude scientifique et objective du comportement humain ainsi qu'au traitement inconditionnel des pathologies psychologiques. En se positionnant sur le champ de la morale et de la vertu, les auteurs prêtent donc le flanc à un débat de fond sur celles-ci.

LES FORCES SELON LE CAPP

La deuxième école de pensée est constituée d'un groupe de chercheurs et professionnels dirigés par Alex Linley et basés au CAPP en Angleterre. Suivant de près le courant entamé aux États-Unis, ils s'intéressent particulièrement à l'application des théories de la psychologie positive à la pratique professionnelle. Très prolifiques, ils publient leurs résultats de recherches, mais surtout leurs constats, réflexions et questionnements dans de nombreux articles et livres consacrés à la psychologie positive (p. ex. Linley, 2008; Linley & Joseph, 2004).

La définition d'une force proposée par Linley (2008, p. 9) constitue un apport intéressant de ce courant : « capacité préexistante envers une façon particulière de penser, de ressentir ou de se comporter, qui est authentique et énergisante pour la personne, et qui engendre son fonctionnement optimal, son développement et sa performance ». Cette définition implique trois principaux éléments. D'abord, bien qu'elle puisse être

À ce jour, une des grandes réalisations de la psychologie positive est le développement du courant des forces. Ce courant stipule que chaque individu possède naturellement une série de forces qui, lorsqu'exploitées et développées, entraînent son épanouissement et son fonctionnement optimal

développée, une force serait avant tout innée et relativement stable. Ensuite, lorsqu'utilisée, une force entraînerait un sentiment d'intégrité et de vigueur. Enfin, un individu excellerait lorsqu'il utilise une de ses forces. Ainsi, à titre d'exemple, un individu ayant la force « curiosité » sera toujours intrigué et intéressé par ce qui l'entoure et dira lui-même qu'il a toujours été ainsi. En laissant libre cours à sa curiosité, cet individu ressentira un sentiment de cohérence avec lui-même ainsi qu'un sentiment de vitalité. Ce phénomène entraînera en retour une amélioration de son fonctionnement, son développement et/ou sa performance.

Les efforts du CAPP ont permis de poursuivre l'avancée des connaissances empiriques sur les forces par la création d'un instrument permettant de mesurer le niveau d'utilisation des forces (Govindji & Linley, 2007) et la publication de recherches associant l'utilisation des forces au bien-être, à la confiance, à la vitalité, à l'estime de soi (Govindji & Linley, 2007; Proctor, Maltby & Linley, 2009) et à l'atteinte d'objectifs personnels (Linley, Nielsen, Wood, Gillett & Biswas-Diener, 2010). Le CAPP a également mis au point le Realise2, un instrument de mesure permettant de découvrir ses zones de forces exploitées et en veilleuse, ses « comportements appris » (zones de performance toutefois drainantes en énergie) et ses faiblesses en fonction d'une banque de 60 construits (voir tableau 2). Le Realise2 nécessite environ vingt minutes à remplir et est disponible en ligne au coût de 25 \$, en version anglaise uniquement. Enfin, quelques modèles d'intervention visant à maximiser l'utilisation des forces et minimiser l'utilisation des faiblesses ont également été publiés (Linley, 2010; Biswas-Diener, 2010).

TABLEAU 2 : 60 FORCES DU REALISE2 (VERSION ORIGINALE ANGLAISE)

Action	Detail	Incubator	Planful
Adherence	Drive	Innovation	Pride
Adventure	Efficacy	Judgment	Rapport Builder
Authenticity	Emotional Awareness	Legacy	Reconfiguration
Bounceback	Empathic Connection	Listener	Relationship Deepener
Catalyst	Enabler	Mission	Resilience
Centered	Equality	Moral Compass	Resolver
Change Agent	Esteem Builder	Narrator	Scribe
Competitive	Explainer	Optimism	Self-awareness
Compassion	Feedback	Order	Service
Connector	Gratitude	Persistence	Spotlight
Counterpoint	Growth	Personal Responsibility	Strategic Awareness
Courage	Humility	Personalization	Time Optimizer
Creativity	Humor	Persuasion	Unconditionality
Curiosity	Improver	Prevention	Work Ethic

Bien que les principaux auteurs du CAPP aient fourni d'excellentes contributions théoriques, il demeure que leurs modèles et instruments de mesure gagneraient à être ancrés dans des fondements scientifiques plus solides. À titre d'exemple, le Realise2 présente d'excellentes propriétés psychométriques, mais offre des construits élaborés sur la base de l'expérience professionnelle des chercheurs plutôt que sur la base de recherches théoriques approfondies ou d'analyses rigoureuses menées sur le terrain.

LES FORCES SELON GALLUP

La troisième école de pensée a été lancée par les travaux pionniers de Donald Clifton au sein de la firme de sondage et de consultation Gallup. S'intéressant à l'origine à l'excellence, Clifton et ses collaborateurs ont effectué sur une période de près de vingt ans plus de deux millions d'entrevues individuelles auprès d'individus performants dans une variété de domaines (Asplund, Lopez, Hodges, & Harter, 2007). Ils ont découvert que les individus ayant atteint de hauts niveaux de performance sont systématiquement ceux ayant identifié leurs propres talents, puis investi dans le développement de ceux-ci pour en constituer des forces personnelles (Hodges & Asplund, 2010).

Sur la base de cette découverte, ces chercheurs définissent une force comme étant « l'habileté à produire des performances constantes et quasi parfaites dans une tâche spécifique » (Hodges & Clifton, 2004, p. 257) et indiquent que celle-ci peut généralement être décomposée en trois constituantes : d'abord une base de talent, sur laquelle des connaissances et des habiletés techniques sont édifiées. Pour sa part, un talent est défini comme étant « une manière naturelle et récurrente de penser, ressentir ou se comporter pouvant être appliquée de manière productive », notamment caractérisé par l'attrait, la spontanéité, l'apprentissage rapide et la satisfaction envers une activité donnée (Hodges & Clifton, 2004, p. 257).

Faisant suite à cette conceptualisation et tirant profit des données provenant des nombreuses entrevues effectuées, l'organisation Gallup lança en 2001 un instrument de mesure nommé Strengthsfinder permettant d'identifier les cinq principaux domaines de talents d'un individu. Offrant des propriétés psychométriques acceptables, cet instrument nécessite environ 45 minutes et est disponible en ligne au coût de 25 \$ en 24 langues. Le Strengthsfinder sert de base à l'organisation Gallup pour plusieurs programmes de développement individuels, d'équipe ou organisationnels. Au fil des ans, celle-ci a évalué et documenté l'efficacité de ses interventions, ce qui lui a permis de produire divers témoignages de leurs impacts positifs dans le *Gallup Management Journal* (Black, 2001; Chong, 2006; Connely, 2002; Krueger, 2004) et de publier quelques articles scientifiques faisant état des résultats de ses programmes sur l'engagement, le bien-être, la productivité, l'absentéisme et les profits (Clifton & Harter, 2003; Hodges & Asplund, 2010; Hodges & Clifton, 2004). Malheureusement, bien que ces résultats soient fort encoura-

geants, en raison des enjeux stratégiques y étant associés, les recherches effectuées n'ont pas été publiées de façon intégrale dans les journaux scientifiques et ne demeurent ainsi que partiellement disponibles.

TABLEAU 3 : 34 TALENTS DE L'ÉCOLE DE PENSÉE GALLUP

Analyste	Focalisation
Activateur	Futuriste
Adaptabilité	Harmonie
Arrangeur	Idéation
Assurance	Individualisation
Charisme	Importance
Commandement	Input
Communication	Intellectualisme
Compétition	Maximisation
Connexion	Positivité
Contexte	Prudent
Convaincu	Réalisateur
Développeur	Relationnel
Discipline	Responsabilité
Empathie	Restaurer
Englober	Stratégique
Équité	Studieux

_CONCLUSION

En somme, il semble que les trois courants sur les forces partagent certaines caractéristiques importantes, notamment pour ce qui est de la définition et des bénéfices tirés de l'approche par les forces. Un premier élément commun concerne le caractère naturel et identitaire d'une force. Un autre fait appel à l'aspect de plaisir et de satisfaction qui découle de l'utilisation d'une force. Enfin, un dernier élément a trait au fonctionnement optimal et à la performance qu'un individu démontre grâce à l'utilisation de ses forces. Malgré tout, ces trois courants possèdent tous des particularités respectives. Ainsi, l'adoption d'un instrument de mesure ou d'une vision par rapport à une autre doit se faire non seulement en fonction du but de la recherche ou l'intervention, mais également en fonction des forces de chacun des courants.

_Bibliographie

- Asplund, J., Lopez, S.J., Hodges, T., Harter, J. (2007). *The Clifton StrengthsFinder 2.0 technical report: Development and validation*. Princeton, États-Unis : Gallup.
- Biswas-Diener, R. (2010). *Practicing positive psychology coaching: Assessment, activities, and strategies for success*. Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Biswas-Diener, R. (2006). From the equator to the North Pole: A study of character strengths. *Journal of Happiness Studies*, 7, 293-310.
- Black, B. (2001). The road to recovery. *Gallup Management Journal*.
- Chong, W. L. (2006). How Ann Taylor invests in talent. *Gallup Management Journal*.
- Clifton, D., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. Dans K. S. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Éds), *Positive Organisational Scholarship* (pp. 111-121). San Francisco, États-Unis : Berrett-Koehler Publishers.
- Connelly, J. (2002). All together now. *Gallup Management Journal*.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Dubreuil, P., Bergeron, E., & Lavigne, G. L. (2010). *Harmonious passion as a mediator of the relation between signature strengths' use and optimal functioning at work: Test of an intervention program*. Manuscrit soumis pour publication.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Govindji, R., & Linley, A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being : Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.
- Hodges, T. D., & Asplund, J. (2010). Strengths development in the workplace. Dans A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Éds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 213-220). New York, États-Unis : Oxford University Press.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. (2004). Strengths-based development in practice. Dans A. Linley, & S. Joseph (Éds), *Positive Psychology in Practice*. (pp. 256-268). Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Krueger, J. (2004). How Marriott Vacation Club International engages talent. *Gallup Management Journal*.
- Linley, A. (2010). *The Strengths Book*. Coventry, Angleterre : CAPP Press.
- Linley, A. (2008). *Average to A+ : Realising strengths in yourself and others*. Coventry, Angleterre : CAPP Press.
- Linley, A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. *The Psychologist*, 19, 86-89.
- Linley, A., & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Linley, A., Nielsen, K. M., Wood, A. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals : Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5, 8-17.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *Journal of Positive Psychology*, 1, 118-129.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and clinical psychology*, 23, 603-619.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues : A handbook and classification*. Washington D.C., États-Unis : American Psychological Association.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2009). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583-630.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.