

LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL : OPÉRATIONNALISATION D'UN MODÈLE DE MESURE POUR LA RECHERCHE ET LES PRATIQUES

Franck Jaotombo et Martine Brasseur

De Boeck Supérieur | @GRH

2013/3 - n° 8
pages 67 à 92

ISSN 2034-9130

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-@grh-2013-3-page-67.htm>

Pour citer cet article :

Jaotombo Franck et Brasseur Martine, « Le développement personnel : opérationnalisation d'un modèle de mesure pour la recherche et les pratiques »,
@GRH, 2013/3 n° 8, p. 67-92. DOI : 10.3917/grh.133.0067

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL : OPÉRATIONNALISATION D'UN MODÈLE DE MESURE POUR LA RECHERCHE ET LES PRATIQUES

Franck Jaotombo

Docteur en Sciences de Gestion
Université Paris Descartes – Sorbonne Paris Cité
CEDAG/CERIMES (EA 1516)
Consultant organisationnel – SOREHDE
franck.jaotombo@sorehde.com

Martine Brasseur

Professeur des Universités en Sciences de Gestion
Université Paris Descartes – Sorbonne Paris Cité
CEDAG/CERIMES (EA 1516)
martine.brasseur@parisdescartes.fr

Résumé

FR

Objet de pratiques à différents niveaux de management et de leadership, le développement personnel est une notion floue qu'il reste encore à opérationnaliser si on souhaite en évaluer l'impact dans la vie des individus et des organisations. Nous avons procédé à une première conceptualisation du développement personnel en l'abordant comme un construit intégré d'épanouissement afin de proposer un instrument de mesure pour la recherche et les pratiques. Le modèle de mesure ainsi élaboré est un concept de second ordre à 15 items dont les dimensions sont l'épanouissement mental au travail, l'épanouissement mental dans la vie privée, les émotions positives et la maîtrise dans l'activité. Le modèle global obtenu suggère la possibilité d'une dynamique vertueuse entre le développement personnel, les capacités cognitives puis les qualités humaines et sociales de l'individu.

Mots-clés

Développement personnel, épanouissement, bien-être, eudémonique, hédonique, flow, caractères forces, émotions positives, santé mentale.

Abstract

Personal development is a core practice in Management and Leadership, yet as a concept, it remains an elusive one and is still to be clearly operationalized, should we wish to measure its impacts on the life of the people and their organizations. We propose here a first conceptualization of personal development as an integrated construct on flourishing, through the construction of a measurement scale. Our measurement model is a second order concept with 15 items and the following dimensions: professional mental flourishing, private life mental flourishing, emotional flourishing and mastery of one's activity. Our final model suggests a virtuous dynamic loop between one's personal development, cognitive capacities and human and social qualities.

Keywords

Personal development, flourishing, well-being, eudaimonic, hedonic, flow, character strengths, positive emotions, mental health.

Les pratiques de Développement Personnel (DP) sont couramment sollicitées dans le management, par exemple, dans la formation initiale et continue des managers, dans le développement des capacités de management et de leadership (Hée, 2006 ; Whetten & Cameron, 2011) ainsi que dans les accompagnements professionnels tels que le coaching (Persson, Rappin & Richez, 2011). Développement personnel rime alors avec connaissance de soi, estime de soi, capacité interpersonnelle, savoir communiquer, aptitude à motiver ou à mobiliser (Cameron & Spreitzer, 2012). Ces pratiques ont également été l'objet de nombreuses critiques, notamment de la part des sociologues (Brunel, 2004, 2008 ; Réquillé, 2008 ; Stevens, 2007, 2008).

Malgré ce, nous constatons avec Lacroix (2004) et Hée (2006) que la démocratisation des pratiques de développement personnel et l'augmentation du nombre de professionnels (comme des offres) dans ce secteur n'ont apporté que peu d'éléments sinon aucun quand il s'agit de définir le concept de développement personnel. Qu'est-ce que le développement personnel ? Y a-t-il des théories qui l'explicitent et si oui lesquelles ? Et comment s'articulent-elles les unes par rapport aux autres ? La notion reste en elle-même floue et il n'est pas aisé de s'en emparer pour la recherche.

Grâce à une revue de littérature approfondie, nous avons pu constater que le DP renvoie à de nombreux concepts connexes et à plusieurs champs disciplinaires. Pour déterminer lesquels étaient les plus pertinents pour notre recherche, nous nous sommes appuyés sur les résultats d'une étude qualitative exploratoire menée auprès de 31 acteurs

organisationnels. Nous avons ainsi adopté une posture pragmatique qui nous a conduits à nous positionner dans le champ de la psychologie positive pour aborder le DP.

Notre objectif est de définir puis d'opérationnaliser un modèle de mesure du Développement Personnel (DP) à travers la construction d'une échelle. Une telle démarche est essentielle pour fournir des moyens d'apprécier le développement d'une personne tout autant que pour évaluer l'impact effectif des pratiques de DP. Pour ce faire, nous avons cherché à mettre en évidence les principaux concepts généralement associés au développement personnel. Tout au long de cette démarche, nous nous sommes également intéressés aux définitions opérationnelles de ces différents concepts ainsi qu'aux instruments de mesure éventuels utilisés pour les évaluer. D'autre part, notre étude exploratoire a pu étayer l'idée déjà suggérée par la revue de littérature selon laquelle le DP pourrait être un construit regroupant différents concepts de bien-être et d'épanouissement.

Afin d'approfondir cette hypothèse, nous réalisons ici une recherche quantitative à partir d'un questionnaire englobant ces différents concepts et en adaptant des instruments de mesure existants et validés par ailleurs. Ces données ont ensuite été l'objet d'une analyse factorielle exploratoire puis confirmatoire et nous permettent ainsi de proposer un modèle de mesure du DP, notamment comme un construit de second ordre.

Cette recherche contribue ainsi à faire du DP un objet de connaissance pour la recherche et un instrument utile pour les pratiques de management. En effet, le modèle obtenu apporte un éclairage utile sur la mise en œuvre de pratiques de GRH socialement responsable, que ce soit en termes de diversité, de développement des compétences ou de bien-être au travail. Les applications en termes d'accompagnement managérial des individus dans leur progrès professionnel sont également évoquées.

Nous concluons cet article sur la portée et les limites de l'utilisation d'un instrument de mesure du DP dans le management, notamment comme outil d'évaluation ou d'appréciation et de prévention.

1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Notre revue de littérature s'est attachée à expliciter en priorité les courants théoriques qui sous-tendent les nombreuses pratiques de DP. Nous avons ainsi suivi la piste de différents courants de psychologie (psychanalytique, humaniste, cognitiviste, positive, etc.) pour constater qu'il n'existait pas de définition directe, explicite et opérationnelle du DP. Cependant, a contrario, il existe toute une constellation de concepts qui lui sont indirectement associés et dont un certain nombre ont été définis, opérationnalisés et validés. D'un point de vue théorique, chacun des concepts que nous avons retenus éclaire un aspect du DP et doit être pris en compte pour appréhender et définir le DP dans sa richesse et dans sa complexité. On peut regrouper ces concepts en deux grandes catégories : une approche conceptuelle hédonique et une approche conceptuelle eudémonique.

› 1.1. Approche conceptuelle hédonique

Elle associe le DP à des expériences positives qui renvoient à un vécu plaisant et immédiat tel que le bien-être, la satisfaction, l'affect positif ou l'émotion positive. La notion d'effort personnel ou de transformation de soi y est absente ou insignifiante.

1.1.1. Le bien-être subjectif

Les pratiques de DP sont censées favoriser un mieux-être (Hée, 2006 ; Lacroix, 2004) lequel est le plus couramment défini, et opérationnalisé à travers le concept de bien-être subjectif. Il s'agit essentiellement de mesurer l'affect positif, l'affect négatif et la satisfaction dans sa vie (Bradburn & Noll, 1969 ; Diener & al., 1999 ; Ryan & Deci, 2001 ; Ryff, 1989b). La question de la pertinence d'une mesure du DP à partir du bien-être subjectif reste l'objet d'un débat entre ceux qui considèrent que c'est aux répondants de définir ce qu'est le bien-être (école hédonique) et ceux qui considèrent qu'il faut partir de la théorie pour définir le bien-être (école eudémonique). Dans notre recherche, le bien-être subjectif est une sous-dimension de la santé mentale complète (cf.1.3.1) qui est elle-même une dimension du DP (Tableau 1).

1.1.2. Le ratio de positivité : les émotions positives comme expression de DP

Les émotions positives sont de nature hédonique, par définition. Pourtant, dans ses travaux, Fredrickson démontre (2009 ; 2001 ; Fredrickson & al., 2008 ; Fredrickson & Losada, 2005) que les expériences positives peuvent mener au-delà de l'expérience positive vers un fonctionnement positif, voire un véritable épanouissement. Pour cela il est nécessaire que le ratio entre les émotions positives et négatives (P/N) soit supérieur à 3. Ce fonctionnement positif a été observé dans un contexte professionnel, notamment grâce à des travaux menés pour comparer la performance de différentes équipes managériales (Fredrickson, 2009 ; Fredrickson & Losada, 2005 ; Losada & Heaphy, 2004), mais également dans le devenir des couples (Gottman, 1994) et dans la progression de certaines psychothérapies (Schwartz et al., 2002).

Dans notre conceptualisation, les émotions positives constituent une dimension à part entière du DP (Tableau 1).

› 1.2. Approche conceptuelle eudémonique

Elle associe le DP à la croissance personnelle et à l'actualisation des potentiels, sans que celles-ci correspondent nécessairement à une expérience « plaisante ». Les notions d'effort personnel, de travail sur soi voire de transformation de soi y sont centrales.

1.2.1. Les caractères forces : une approche par les traits positifs.

Le DP comme actualisation des forces

Aborder le bien-être sous l'angle eudémonique, c'est présupposer et accepter l'existence de potentiels qu'il s'agit de développer ou au minimum d'actualiser, en l'être humain. Peterson (Peterson, 2006 ; Peterson & Seligman, 2004) s'est proposé d'apporter des éléments à ces réflexions en explorant ce qu'est « le bon caractère ». Avec son équipe, il a mené une revue de littérature extensive suivie par une recherche exploratoire, puis confirmatoire, embrassant au maximum toutes les disciplines et les cultures pertinentes. Il fait ainsi émerger 24 traits positifs qui comprennent les forces universellement partagées. Les forces sont ici considérées comme des quasi-traits dans le sens où elles capturent les différences individuelles de façon stable sans être des caractéristiques immuables, de sorte qu'il est possible de les développer et de les actualiser.

Dans notre modèle l'usage des forces au quotidien est envisagé comme une dimension à part entière du DP (Voir tableau 1).

1.2.2. Le Flow : une approche du DP dans l'activité

Dans l'activité, le DP se confond souvent avec le « flow », dont la phénoménologie a été pour la première fois définie par Csikszentmihalyi (1990) comme un état et une situation dans lesquels : (1) l'individu est mis au défi de mobiliser toute son attention et ses capacités pour accomplir une tâche, sans que celle-ci ne dépasse ses aptitudes ; (2) la tâche absorbe toute son attention au point où son expérience du temps qui passe est altérée ; (3) il a une profonde expérience de fluidité dans l'accomplissement de la tâche, démontrant une forme de maîtrise due à un équilibre quasi parfait entre les aptitudes mobilisées et les capacités requises ; (4) les soucis et toute autre préoccupation sont chassés de sa conscience ; et (5) il est intrinsèquement motivé (autotélique).

Contrairement aux concepts évoqués jusque-là, le flow permet d'envisager davantage le DP dans une perspective dynamique d'action et non exclusivement comme une expérience subjective ni comme l'expression d'une croissance psychologique à plus ou moins long terme.

Dans cette recherche, le flow constitue une dimension à part entière du DP (voir tableau 1).

1.2.3. Vers le bien-être psychologique :

le DP comme fonctionnement psychologique positif

Le DP renvoie très souvent au concept aujourd'hui bien défini et opérationnalisé « d'actualisation de soi » (Leclerc & al., 1998), cher à la psychologie humaniste et qui se décline soit comme « le plein fonctionnement de la personne » ou « la vie pleine » chez Rogers (2005), soit comme « l'accomplissement de soi » chez Maslow (2008).

Le DP fait aussi référence au concept Jungien d'individuation (Jung, 1964) bien explicité d'un point de vue théorique et clinique mais dont l'opérationnalisation en tant que tel reste à développer. Ces différents concepts ont été rassemblés dans un seul modèle, grâce à un travail de synthèse théorique et empirique (Ryff, 1989a, 1989b, 1989c), regroupant la *psychologie de développement des adultes* (Buhler, 1935 ; Buhler & Massarik, 1968 ; Coleman & Neugarten, 1971 ; Erikson, 1959 ; Neugarten, 1968, 1973), les *théories cliniques de DP* (Allport, 1961 ; Jung, 1933 ; Maslow, 1968 ; Rogers, 1961 ; Von Franz, 1964) et les *théories de la santé mentale* (Birren & Renner, 1980 ; Jahoda, 1958). Cette synthèse a permis de formuler une première théorie intégrée de différentes conceptions de DP (Ryff, 1989a), sous le concept de bien-être psychologique, à 6 dimensions : (1) l'acceptation de soi ; (2) les relations positives avec les autres ; (3) l'autonomie ; (4) la maîtrise de l'environnement ; (5) le fait d'avoir un but dans la vie ; (6) la croissance personnelle.

Dans notre concept de DP, le bien-être psychologique est une sous-dimension de la santé mentale complète (cf.1.3.1) qui est elle-même une dimension du DP (Voir tableau 1).

1.2.4. Le bien-être social

Mais le bien-être relève-t-il du champ de la psychologie ou bien ce concept doit-il être positionné dans « la province » de la sociologie ? Cette question est soulevée par Keyes (1998) qui souligne que le soi n'est pas seulement du domaine privé, mais aussi du domaine public (social). Il apporte ainsi un éclairage sociologique nouveau sur le DP en proposant un concept de bien-être social à 5 dimensions : (1) l'intégration sociale ; (2) l'acceptation sociale ; (3) la contribution sociale ; (4) l'actualisation sociale ; (5) la cohérence sociale. De ce point de vue, le DP ne peut être considéré comme abouti si la personne ne fonctionne pas pleinement dans la Société.

Dans notre concept de DP, le bien-être social est une sous-dimension de la santé mentale complète (cf.1.3.1) qui est elle-même une dimension du DP (Voir tableau 1).

› 1.3. Les concepts mixtes hédoniques et eudémoniques

1.3.1. Le DP comme santé mentale complète

De même que Ryff a théorisé et opérationnalisé son construit de bien-être psychologique en intégrant plusieurs concepts fondamentaux relatifs au DP, Keyes (2002, 2007) intègre dans un seul modèle, les deux construits eudémoniques de bien-être psychologique et de bien-être social avec le concept hédonique de bien-être subjectif. Il définit ainsi la pleine santé mentale, qu'il qualifie aussi d'épanouissement. D'une part, plusieurs recherches empiriques ont validé son échelle et d'autre part, ces recherches indiquent également que la santé mentale et la maladie mentale sont deux facteurs distincts, mais assez fortement corrélés (Fry & Keyes, 2010 ; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002 ; Keyes et al., 2008 ; Keyes, 2009 ; Lamers & Keyes, 2011).

Dans notre conceptualisation du DP, la santé mentale est envisagée dans deux contextes distincts : dans la vie professionnelle et dans la vie privée. Ces deux contextes constituent chacun une dimension à part entière du DP (Voir tableau 1). Ce choix est justifié par la prise en compte d'une revue de littérature fournie (Rose, Hunt & Ayers, 2007) qui suggère que le *conflit* vie professionnelle, vie privée est associé à des effets négatifs sur la satisfaction au travail, la rotation du personnel, l'absentéisme, la performance et le niveau de stress (Lilly, Duffy & Virick, 2006). De plus, l'*équilibre* vie professionnelle, vie privée est associé à une meilleure santé mentale et physique (Allen & Armstrong, 2006) ainsi qu'à des résultats plus favorables concernant la satisfaction au travail, la performance (Witt & Carlson, 2006), l'absentéisme et les intentions de turnover. Nous explicitons ainsi une conception du développement personnel qui met au premier plan la capacité à maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

1.3.2. Le DP comme concept intégré d'épanouissement

Les différents auteurs cités auparavant apportent chacun(e) une perspective intéressante et enrichissante sur le DP, sous l'angle de l'épanouissement. Ainsi, Keyes le définit comme santé mentale complète, à savoir la présence de sentiments positifs et de fonctionnement positif dans la vie individuelle comme dans la vie sociale : nous donnerons à cette forme d'épanouissement le qualificatif « d'épanouissement mental ». Fredrickson définit l'épanouissement comme l'expression d'un ratio de positivité supérieur à 3 : nous appellerons cela « épanouissement émotionnel ». Peterson (2006) et surtout Seligman (2002) considèrent que l'épanouissement consiste à s'appuyer sur ses principales forces dans la plupart de ses activités, ce qui correspond à « l'épanouissement des traits de caractère », lequel est également un moyen de faire l'expérience du flow au quotidien : nous évoquerons dans ce dernier cas un « épanouissement dans l'action ».

Dans notre conceptualisation du DP, nous procédons donc à un niveau supplémentaire d'unification des concepts associés au DP et nous faisons l'hypothèse que le DP est ainsi un facteur d'ordre 2 (voir Tableau 1).

Tableau 1. Résumé conceptualisation du DP

Bien-être subjectif	Épanouissement mental (santé mentale complète)	Vie professionnelle	Développement Personnel
Bien-être social		Vie privée	
Bien-être psychologique			
Émotions Positives	Épanouissement émotionnel		
Émotions Négatives			
Flow	Épanouissement dans l'activité		
Caractères Forces	Épanouissement des traits		

› 1.4. Au-delà de la perspective psychologique...

En remontant à ses origines historiques, à l'époque antique gréco-romaine, DP serait assimilable à "*l'eudaimonia*" (Aristote & Crisp, 2000) qui était un objet central des pratiques de la philosophie antique, lesquelles nous dit Hadot (Hadot, 1995 ; Hadot, Carlier & Davidson, 2001) constituent avant tout une façon de vivre et un exercice spirituel (Hadot, 1993). Cette dimension spirituelle du DP est évoquée dans la littérature. Elle est également ressortie de travaux empiriques précédents menés avec une démarche qualitative (Jaotombo, 2011, 2012, 2013). De même, le DP est en interface avec la sagesse qui a été à la fois traitée sous un angle spirituel et sous un angle psychologique (Aleksandrowicz & al., 2010 ; Kapuscinski & Masters, 2010). Nous pouvons simplement rassembler ces approches sous la dénomination de « perspective philosophique du DP ». De la même façon, il existe tout un ensemble de travaux plutôt critiques du DP. Ainsi, il est couramment reproché aux pratiques de développement personnel de « psychologiser » les rapports sociaux (Brunel, 2004, 2008 ; Stevens, 2008), et de minimiser les rapports de pouvoirs au risque de dépolitiser les relations sociales. Quant aux praticiens de développement personnel, leurs démarches ne seraient en fin de compte que l'expression d'un réenchantement subjectif à défaut de pouvoir mener les nécessaires changements sociaux (Réquilé, 2008). Dans un contexte organisationnel plus ciblé, les limites des pratiques de DP ont été examinées notamment par Pezet et ses coauteurs (2007).

2. MÉTHODOLOGIE

Cette recherche se positionne dans une posture épistémologique post-positiviste assumée, avec une sensibilité assez proche du réalisme critique transcendantal (Avenier & Gavard-Perret, 2012), à savoir que nous postulons l'existence d'un réel stratifié : en réel profond (inconnaissable), en réel actualisé (théâtre de déroulement des événements) et en réel empirique (perceptions par les acteurs du réel actualisé). De ce point de vue, notre modèle s'intéresse à expliquer des mécanismes sous-jacents aux perceptions des acteurs organisationnels et les éventuelles interrelations entre ces perceptions. Cette posture nous autorise ensuite à compléter notre recherche par d'autres approches plus qualitatives pour étudier plus spécifiquement les contextes et les conditions de validité de nos hypothèses (Archer & Bhaskar, 1998), sans que les résultats ne soient jamais définitifs mais seulement probables.

Le processus de la recherche suit une procédure classique post-positiviste à savoir 1) une revue de littérature, complétée par une étude qualitative pour clarifier et opérationnaliser les concepts et clarifier leur pertinence ; 2) la formulation d'une hypothèse : le DP est un construit d'ordre 2 ; 3) la collecte et le traitement quantitatif des données ; 4) l'évaluation de la validité de l'hypothèse ; 5) l'analyse de la portée et des limites des résultats suivie de la formulation d'autres hypothèses.

Dans un premier temps, nous avons conduit une recherche exploratoire auprès de 31 acteurs organisationnels afin d'étudier la correspondance entre la théorie et le terrain. Nous avons constaté une forte convergence entre les dimensions issues de la théorie et celles fournies par les données issues de nos répondants. L'étude présentée ici correspond à la 2^e phase quantitative de la recherche. Elle explore l'hypothèse suggérée par la théorie et l'étude exploratoire, à savoir que les nombreuses conceptions de DP ne sont que l'expression d'un concept plus fondamental qui les rassemble (facteur de second ordre).

Nous avons mis en ligne un questionnaire à l'usage d'une population provenant du secteur tertiaire. Les participants ont été invités par un e-mailing à partir d'une base de données d'échantillon d'entreprises au niveau national. La base de données a été fournie par l'entreprise qui finançait la recherche, elle-même opérant dans un domaine du tertiaire. Il s'agit donc d'un échantillon de convenance, mais présentant des répondants d'une diversité satisfaisante (voir tableau 2).

L'enquête comportait 4 questionnaires:

- 28 items sur l'épanouissement mental : une adaptation du questionnaire MHC-SF de Keyes (Keyes & al., 2008 ; Keyes, 2009 ; Lamers & al., 2011) alternant contexte professionnel et privé dont les 6 premiers (MHC1 à 6) évaluent le bien-être subjectif, les 10 suivantes (MHC7 à 16) évaluent le bien-être social et les 12 derniers le bien-être psychologique (MHC17 à 28).
- 20 items sur l'épanouissement émotionnel répartissant de façon irrégulière les émotions positives et les émotions négatives, adaptés des travaux de Fredrickson à partir de l'échelle mDES (Fredrickson & Losada, 2005 ; Fredrickson & al., 2003).
- 10 items sur le flux, adaptés des travaux de Engeser et Rheinberg (2008) avec l'échelle FSS.
- 24 items sur les caractères forces censés être théoriquement regroupés en 6 facteurs, adaptés des travaux de Peterson (2006) du questionnaire VIA-IS version courte, à l'instar de Furnham (2012).

Elle est clôturée par une page sur le profil du participant.

518 individus ont rendu visite au site pour répondre aux questionnaires. Parmi eux, 201 personnes ne sont pas allées jusqu'au bout du premier questionnaire et seulement 257 ont rempli les 4 questionnaires incluant le profil. Lorsque nous avons éliminé tous ceux qui avaient plus de 5 % de valeurs manquantes, il nous reste un effectif de 249 participants. De la même façon, parmi les variables, nous avons étudié les « patterns » des valeurs manquantes et nous avons éliminé celles pour lesquelles les valeurs sont manquantes de façon non aléatoire et supérieure à 5 % ; cela représente 3 items dans lesquels les répondants ne se reconnaissent pas (MHC11, MHC12 et Flux1). De cette façon, les conditions sont réunies pour mener une imputation des valeurs manquantes à partir du module EM de SPSS (Kline, 2011 ;

Tabachnick & Fidell, 2007), une méthode itérative basée sur le maximum de vraisemblance.

Tableau 2. Descriptif de l'échantillon

Effectif		249
Moyenne d'âge (ans)		40.11
Genre	Hommes	40 %
	Femmes	60 %
Niveau d'Étude (ans)	BAC +	3.5
Situation Familiale	Célibataire	15.70 %
	Séparé ou Divorcé	13.30 %
	En couple	67.10 %
Entreprises	1 à 10 salariés	33 %
	10 à 49 salariés	20 %
	50 à 249 salariés	16 %
	250 à 499 salariés	5.20 %
	500 salariés	23.70 %
Catégorie Socioprofessionnel	Artisans, commerçants et chef d'entreprise	19.30 %
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	32.50 %
	Professions intermédiaires	32.90 %
	Employés	10 %
	Agriculteurs	0.40 %
	Ouvriers	0.40 %

Après imputation des valeurs manquantes, nous avons mené une analyse factorielle exploratoire puis confirmatoire, d'abord sur chaque construit, ensuite sur l'ensemble des items de tous les construits, procédant ainsi à une épuration de l'échelle et ne conservant que les items permettant effectivement de vérifier la validité convergente, la validité discriminante et la fiabilité. Chaque analyse factorielle exploratoire a été menée en croisant plusieurs méthodes :

- critères du « scree » et « elbow » (Cattell, 1966)
- test MAP de Velicer et Parallèle de Horn (O'Connor, 2000).

Le mode d'extraction des facteurs sous SPSS choisit l'option maximum de vraisemblance avec une rotation oblique promax. Quant à l'analyse confirmatoire, les conditions pour conserver un item sont les suivantes (Anderson & Gerbing, 1988 ; Fornell & Larcker, 1981 ; Kline, 2011 ; Roussel & al., 2002) :

- Les contributions factorielles (loadings) sont supérieures à 0.5 ;
- Le ρ de Jöreskog ou l'alpha de Cronbach pour le facteur est supérieur à 0.7 ou 0.8 : c'est la condition dite de fiabilité ;

- Le ρ^2 de Fornell et Larcker (variance moyenne extraite) est supérieur à 0.5 : c'est la condition dite de validité convergente.

Dans le cas de construits multidimensionnels, la condition de validité discriminante est vérifiée quand la valeur la plus élevée parmi les carrés des corrélations entre les facteurs est inférieure à la plus petite des variances moyennes extraites (ρ^2) par les facteurs.

D'autre part, pour conserver un modèle ou le comparer à un autre, nous nous appuyons sur les critères d'ajustement suivants :

- $\chi^2/DF < 5$, voire < 3
- RMR – doit tendre vers 0 et SRMR $< .08$
- CFI > 0.9 – mieux si CFI > 0.95
- RMSEA $< .08$ – mieux si RMSEA $< .05$
- PCLOSE $> .05$

Ainsi, pour chacun des concepts d'épanouissement, nous avons mené l'épuration des échelles sous AMOS en tenant compte de tous ces critères et en éliminant par itération chaque item ayant une valeur trop élevée (supérieure à 2 en valeur absolue) dans la matrice des résidus standardisés. Ces critères ayant été satisfaits, nous avons ensuite pris en considération l'ensemble des concepts dans un construit global. Il s'agit alors pour nous de déterminer quel modèle de construit global retenir. Dans le cas qui nous intéresse l'hypothèse la plus simple est d'étudier le modèle intégrant uniquement les corrélations entre les différents construits, puis dans un deuxième temps vérifier notre hypothèse de départ, à savoir si un modèle avec un facteur de second ordre (défini alors comme « DP ») s'ajuste mieux aux données.

3. RÉSULTATS

› 3.1. Modèle de mesure

L'analyse factorielle exploratoire de l'ensemble des construits suggère initialement entre 6 (Test Parallèle de Horn) et 9 facteurs (Test MAP de Velicer). En tenant compte des communalités (carrés des corrélations multiples) inférieures à 0.5 et les items à faibles contributions factorielles, l'analyse factorielle confirmatoire est menée à partir de 6 facteurs. Cependant, la prise en considération des indices d'ajustements et les perturbations dans la matrice des résidus standardisés ne laissent subsister que 4 facteurs.

En nous intéressant dans un premier temps aux corrélations entre ces différents concepts, nous constatons l'existence de fortes corrélations entre les facteurs (voir Tableau 3 et Figure 1). Une des façons d'expliquer une telle corrélation est l'existence d'un facteur latent (de second ordre donc) commun aux facteurs de premier ordre. Or, nous constatons également (à travers les indices d'ajustement) que le modèle avec un

facteur de second ordre explique mieux les données que le modèle basé uniquement sur les corrélations, bien que la différence des Khi^2 entre les deux modèles ne puisse pas être considérée comme significative.

D'autre part, nous démontrons ci-après que le modèle avec facteur de second ordre vérifie à la fois la validité convergente, la validité discriminante et la fiabilité, par rapport aux facteurs de premier ordre (Tableau 3). Sachant que cette prédiction est tout à fait cohérente avec notre théorie et la recherche qualitative, nous pouvons confirmer que le DP peut être modélisé comme un facteur de second ordre dont les dimensions sont l'épanouissement mental professionnel, l'épanouissement mental privé, les émotions positives et la maîtrise dans l'activité. De ce point de vue, on considère que les 15 items retenus sont les indicateurs du DP (Annexe 1).

Il est important de souligner l'existence d'une corrélation des erreurs entre les items MHC3 et MHC4, dans la mesure où les items pairs et les items impairs pour l'épanouissement mental représentent les mêmes items dans deux contextes différents : l'un professionnel et l'autre privé. On peut donc les considérer comme des mesures répétées.

Il faut enfin remarquer que les « forces » ne peuvent être considérées comme des indicatrices du DP, dans la mesure où, après spécification du modèle (épuration des items) leurs contributions factorielles vis-à-vis du facteur de second ordre (loading) sont inférieures à 0.5. Il conviendra donc d'étudier ultérieurement la nature de leur lien avec le construit de DP.

Tableau 3. Étude de Validité de l'échelle de DP

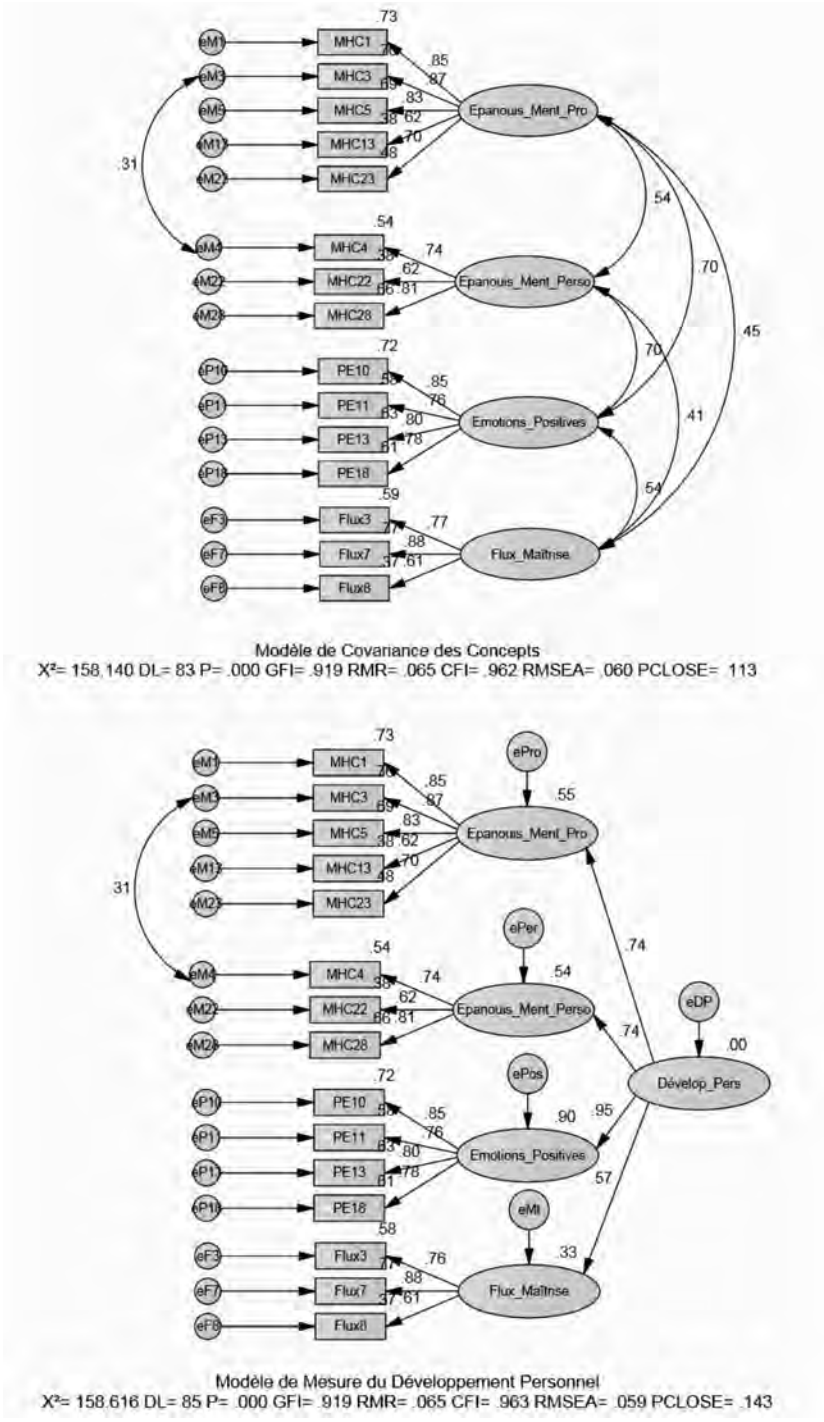
Fiabilité et Validité Convergente

Facteur	Rho vc	Rho Jöreskog
Dévelop_Pers	0,562	0,862
Epanouis_Ment_Pro	0,618	0,905
Epanouis_Ment_Perso	0,550	0,829
Emotions_Positives	0,583	0,874
Flux_Maîtrise	0,575	0,799

Validité Discriminante

Corrélations			cor	(cor)²
Epanouis_Ment_Pro	<-->	Epanouis_Ment_Perso	0,539	0,291
Epanouis_Ment_Pro	<-->	Emotions_Positives	0,705	0,497
Epanouis_Ment_Pro	<-->	Flux_Maîtrise	0,449	0,202
Epanouis_Ment_Perso	<-->	Emotions_Positives	0,705	0,497
Epanouis_Ment_Perso	<-->	Flux_Maîtrise	0,408	0,166
Emotions_Positives	<-->	Flux_Maîtrise	0,539	0,291
eM3	<-->	eM4	0,313	0,098

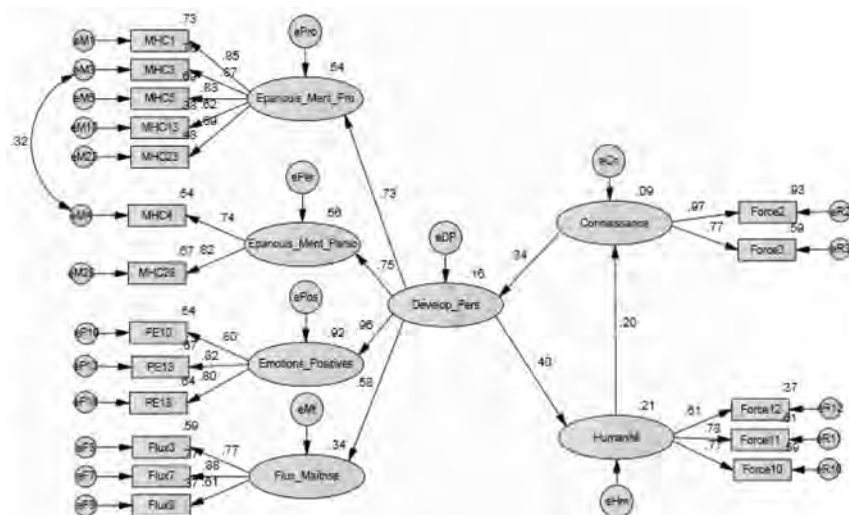
Figure 1. Comparaison des deux modèles de mesures envisagés (coefficients standardisés)



› 3.2. Validité prédictive : Modèle Global

La recherche qualitative et différents aspects de la littérature suggère que le DP favorise les capacités interpersonnelles. Nous pouvons tester la capacité prédictive du modèle sur ce point. Pour cela, nous nous intéressons à la relation entre le modèle de mesure du DP et les différentes forces. Après une épuration rigoureuse des items, étape par étape, tout particulièrement en tenant compte de valeurs supérieures à 2 en valeur absolue dans la matrice des covariances résiduelles standardisées, nous obtenons le modèle global représenté par la figure 2. Les forces d'Humanité (Annexe 2) évoquées ici font respectivement référence à la bienveillance (Force10), l'attention et la proximité vis-à-vis des autres (Force11) et l'intelligence sociale (Force12), tandis que les forces de Connaissance renvoient à la curiosité (Force2) et le goût pour l'apprentissage (Force3). Ce modèle non seulement vérifie la validité prédictive que nous recherchons (le DP prédit les capacités interpersonnelles et sociales), mais il va plus loin en suggérant une forme de dynamique vertueuse, entre le DP, les forces d'humanité et les forces de connaissance, le tout considéré à un instant t précis. Il existe plusieurs modèles proches ou équivalents à celui que nous avons retenu, dont celui qui ne tient compte que des corrélations entre le DP et les forces ou celui dont la direction des flèches de prédiction est inversée. Nous avons retenu le modèle suivant dans la mesure où il est le plus cohérent aussi bien avec la théorie que la recherche qualitative. En effet nous considérons que ce sont la curiosité et le goût de l'apprentissage qui déterminent le DP, qui en retour prédit le développement des capacités interpersonnelles et sociales, plutôt que l'inverse.

Figure 2. Modèle global retenu (coefficients standardisés)



Modèle Interaction Développement Personnel & Forces
 $\chi^2 = 207.190$ DL = 127 P = .000 GFI = .914 RMR = .072 CFI = .963 RMSEA = .050 PCLOSE = .462

4. DISCUSSION

› 4.1. Distinguer le *concept* de DP des *pratiques* de DP

Il est courant de faire la confusion entre le DP en tant que *concept* ayant un objet et le DP comme *pratiques* facilitant cet objet. Dans d'autres travaux, nous avons défini le concept de DP comme un processus par lequel le sujet prend conscience de façon lucide de son intérieur comme de son extérieur, en constate les contraintes et s'épanouit en trouvant l'équilibre entre ses choix volontaires et les limites de son environnement (interne et externe). Cet article propose une première opérationnalisation du DP dans son acception psychologique, suite à un recensement des concepts généralement associés au DP (voir Tableau 1) et cohérents avec une étude exploratoire préalable, en complément de la théorie. En ce sens, nous ne traitons pas ici des pratiques de DP, mais cherchons davantage à élucider ce que ces pratiques permettent de faciliter dans une posture pragmatique correspondant au choix d'orientation de l'étude.

Dans ce processus, le modèle de mesure retenu (voir Figure 1), permet d'évaluer le DP (concept) d'un répondant à un instant t.

› 4.2. Au-delà des dichotomies

Historiquement, même en remontant jusqu'à l'antiquité, il y a deux conceptions du DP : l'une, hédonique se définit par rapport aux expériences positives (cf. 1.1), tandis que l'autre, eudémonique se reconnaît davantage dans la croissance personnelle et l'actualisation des potentiels (cf. 1.2). S'il est courant d'opposer ces deux approches (Ryan & Deci, 2001) et de les considérer comme incompatibles, nous avons choisi de les formuler comme complémentaires. Le modèle de mesure du DP que nous avons retenu contient 15 items dont 8 de nature hédonique (MHC1,3,4,5 ; PE10,11,13,18) pour 7 eudémoniques (MHC13,22,23,28 ; Flux3,7,8). Cependant, dans notre modèle global, nous dénombrons 18 items dont 7 hédoniques (MHC1,3,4,5 ; PE10,13,18) et 11 eudémoniques (MHC13,23,28 ; Flux3,7,8 ; Force2,3,10,11,12). Si nous gardons à l'esprit que nos items sont constitués à l'origine de 26 items hédoniques pour 56 items eudémoniques, toutes proportions gardées, les items hédoniques ont davantage résonné avec nos répondants que les items eudémoniques. Ceci suggère que la conception du DP par nos répondants, en tant que concept intégré d'épanouissement, rejoint davantage la vision hédonique plutôt que celle eudémonique. Bien qu'on ne puisse pas exclure d'autres explications, notamment une plus grande difficulté des items eudémoniques, ces résultats reflètent bien le décalage entre la conception du DP de la personne ordinaire et celle du spécialiste. Ce décalage est d'ailleurs toujours l'objet d'un débat entre les chercheurs qui ont une approche inductive du bien-être (qui considèrent que c'est aux répondants de nous indiquer ce qu'est le bien-être) et ceux qui ont une approche fortement fondée sur la théorie (et qui considèrent donc que ce sont les experts, les philosophes et les sages

qui vont préalablement définir le bonheur/bien-être). En outre, on peut se demander si la prééminence de l'aspect hédonique n'est pas également due à un biais culturel français ou occidental en général. Malgré tout, nous ne pouvons que constater que le DP intègre bien ces deux aspects de l'épanouissement.

Concernant les construits retenus, nous observons dans le modèle de mesure du DP que l'épanouissement mental – la santé mentale complète selon Keyes (2002, 2007) – doit être pris en compte selon le contexte (professionnel vs. privé) et que bien que ces deux contextes soient fortement corrélés (0.54), ils sont représentés par deux facteurs bien distincts. Le fait que notre modèle contienne ces deux facteurs confirme l'importance d'inclure l'équilibre vie privée et vie professionnelle dans le DP. En effet, l'échelle de Keyes peut être utilisée pour diagnostiquer trois conditions concernant la santé mentale positive : selon son score l'individu est considéré comme en pleine santé (mentalement épanoui), moyennement mentalement sain ou bien languissant. Keyes démontre par ailleurs que les individus languissant coûtent autant à la société que ceux qui vivent des épisodes de dépressions majeures (Keyes, 2002, 2007 ; Keyes, Dhingra & Simoes, 2010). Par contraste, les personnes épanouies ont le moins d'absentéisme au travail, les fonctionnements psychosociaux les plus sains, le moins de risques cardiovasculaires, le plus bas taux de maladies chroniques avec l'âge, et font le moins usage de leur assurance maladie. En somme, elles coûtent le minimum à la société. Malgré cela, nos résultats suggèrent qu'il est tout à fait envisageable qu'une personne soit épanouie dans le domaine professionnel et non dans le domaine privé, et vice versa. On confirmerait ainsi l'idée selon laquelle un épanouissement intégral doit inclure les deux domaines de vie. Notre modèle de mesure pourrait alors proposer de s'intéresser à l'équilibre vie privée, vie professionnelle à travers l'épanouissement mental partiel ou intégral et leurs associations avec les différents aspects évoqués auparavant tels que la satisfaction au travail, l'implication, le niveau de stress, d'absentéisme et d'intention de turnover.

Nous constatons en outre que l'épanouissement émotionnel n'est représenté dans le modèle que par un facteur « émotions positives », suggérant de la sorte que les émotions négatives ne sont pas pertinentes pour évaluer le DP. Il reste cependant à étudier un modèle qui évalue l'épanouissement émotionnel non pas à travers les deux facteurs émotions positives et négatives, mais par le ratio entre les émotions positives et les émotions négatives (en prolongement des travaux de Fredrickson sur la positivité). Enfin, pour l'épanouissement dans l'activité, notre modèle ne retient qu'un facteur de maîtrise dans l'évaluation du « flow », excluant l'absorption et la motivation intrinsèque comme indicateurs de DP.

› 4.3. DP et Pratiques de GRH socialement responsables

Le modèle global retenu indique par ailleurs que le DP prédit de façon notable l'expression des forces d'humanité, c'est-à-dire la bienveillance, l'attention aux autres et

l'intelligence sociale. Les implications en entreprise nous semblent assez évidentes, notamment dans le savoir-être relationnel et social au sein de l'organisation lequel favorise sans aucun doute la promotion, une ambiance positive au travail, de meilleures aptitudes en management et en leadership, entre autres. Ces implications bien que mentionnées dans certains travaux (Whetten & Cameron, 2011) restent pour nous des hypothèses à vérifier. Le DP quant à lui serait de son côté déterminé par la curiosité, l'ouverture d'esprit et le goût à apprendre de nouvelles choses. Il nous faut reconnaître là une expression bien eudémonique du DP dans le sens d'une croissance personnelle continue. Ce modèle s'inscrit ainsi tout naturellement dans la RSE sous l'égide des pratiques de GRH socialement responsables (Beaupré, Cloutier & Gendron, 2008 ; Coulon, 2006). Il suggère une dynamique vertueuse entre le développement des compétences (Forces cognitives), le bien-être ou l'épanouissement des salariés et la mise en place de comportements plus humains et sociaux (Forces d'humanité). Ainsi, d'un côté, puisque la mise en place de pratiques de GRH responsables implique le développement des compétences, notamment à travers les programmes de formations, elle facilite donc le DP et l'épanouissement des salariés. D'un autre côté, le DP des salariés et des managers facilite un meilleur fonctionnement social et psychosocial, lequel favorise en retour le développement des compétences. De ce point de vue, le DP et la RSE s'alimentent mutuellement. Notre modèle propose donc un nouveau regard sur ce qui constitue une préoccupation centrale de la RSE et on peut, sans trop de peine, anticiper qu'un environnement d'authentique DP facilite d'autres démarches telles que l'intégration de la diversité ou l'amélioration du capital humain.

Ce modèle nous ouvre la voie au moins à 3 pistes de recherches : la première viserait à utiliser l'instrument de mesure ainsi constitué pour évaluer le rôle du DP des managers dans la mise en œuvre de pratiques socialement responsables dans leur organisation, en commençant par les mesures simples visant le bien-être et la sécurité telles que la prévention des risques psychosociaux. Concernant la deuxième piste, notre modèle suggérant une dynamique vertueuse entre le DP, les forces d'humanité et les forces de connaissances, il reste à mener une étude longitudinale pour confirmer le sens de la causalité et éclairer plus précisément la nature des interactions et des autres variables pouvant intervenir dans le processus. Enfin, la troisième piste nous amènerait à étudier plus en profondeur, une population accompagnée dans une démarche de DP et mettre ainsi en évidence de quelle façon les individus sont effectivement amenés à se développer.

› 4.4. Instrumentation pour la GRH

Ce modèle peut être utilisé comme un outil d'appréciation à plus d'un titre. Nous avons mentionné auparavant le rôle qu'il peut jouer dans les évaluations des managers ne serait-ce que pour déterminer si, et de quelle façon, le DP des managers impacte les

fonctionnements individuels et collectifs de l'organisation. La portée des différentes interventions visant le DP des salariés peut également être ainsi évaluée (formations, coachings). En outre, on peut tout simplement utiliser le modèle pour apprécier une progression personnelle et professionnelle, par exemple comme un outil d'évaluation 360. Comme c'est souvent le cas avec les échelles de mesure, cet instrument ne tient pas compte du contexte très particulier de l'individu qui va l'utiliser : se connaît-il suffisamment ? N'est-il pas dans une situation particulière qui l'empêche de fournir une réponse fiable aux questions ? Ce ne sont là que quelques exemples qui permettent de considérer que l'utilisation d'un questionnaire n'est qu'une étape qui doit être complétée par une approche plus qualitative, telle que des entretiens approfondis et/ou une observation participante.

Mais le simple fait de mesurer le DP représente sans doute une limite en soi, car comment peut-on prétendre réduire un phénomène aussi riche et complexe à quelques indicateurs (items) ? Bien évidemment, l'exhaustivité n'est pas l'objet ici ; il s'agit de fournir une première approche pour piloter le développement de la dimension humaine dans les organisations.

5. CONCLUSION

Dans cette recherche, nous avons cherché à définir et à opérationnaliser le DP d'une façon plus explicite, directe et intégrée en rassemblant différents concepts qui lui sont généralement associés, notamment différentes façons de concevoir l'épanouissement. Nous proposons ici un modèle de mesure du DP comme un facteur de second ordre (à 15 items) dont les indicateurs latents sont l'épanouissement mental professionnel, l'épanouissement mental privé, les émotions positives et la maîtrise dans l'activité. Notre modèle prédit également une dynamique vertueuse entre le développement des forces cognitives de connaissance, le DP et les forces interpersonnelles d'humanité. Nos résultats apportent une contribution académique dans la conceptualisation et la construction d'une échelle de mesure du DP ainsi qu'un outil pratique d'appréciation utilisable dans les évaluations de type 360 ou dans l'impact des interventions visant le DP des salariés et des managers, ou encore dans l'exploration du DP dans les performances managériales, tels que la prévention des risques psychosociaux.

Cette recherche rencontre néanmoins plusieurs limites. D'un point de vue théorique, il reste à prendre en considération d'autres construits importants renvoyant directement au DP tels celui de l'efficacité personnelle (Bandura, 1997), celui de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 2002) ou celui de la sagesse (Baltes & al., 1995 ; Staudinger & Gluck, 2011). Approfondir ces modèles théoriques afin de réduire les chevauchements entre ces multiples concepts reste un travail à mener dans de futures recherches.

D'un point de vue méthodologique, la complexité du DP implique l'utilisation d'un ensemble assez long de questionnaires qui est généralement difficile pour une partie

conséquence des répondants. Elle entraîne également la nécessité de choisir un échantillon suffisamment large pour accommoder le nombre de variables indicatrices.

Cette première étude débouche sur de nombreux travaux de recherche. Dans le prolongement de la construction de notre échelle de mesure, nous envisageons une collecte de données avec un effectif plus important, complétée par une mesure des indicateurs des risques psychosociaux des entreprises concernées. Nos résultats et les limites d'une approche quantitative dans une épistémologie post-positiviste, mettent également en évidence la nécessité de compléter ces travaux pour fournir des informations sur le processus de DP individuel et sur le rôle d'un tiers ou des pratiques organisationnelles, par des recherches qualitatives de type longitudinal ou menées par études de cas.

BIBLIOGRAPHIE

ALEKSANDROWICZ, P. ; FASANG, A. ; SCHOMANN, K. ; STAUDINGER, U. M. (2010), The meaning of work during early retirement, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43(5), 324-329.

ALLEN, T. D. ; ARMSTRONG, J. (2006), Further Examination of the Link Between Work-Family Conflict and Physical Health The Role of Health-Related Behaviors, *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221.

ALLPORT, G. W. (1961), *Pattern and growth in personality*, New York : Holt.

ANDERSON, J. C. ; GERBING, D. W. (1988), Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

ARCHER, M. S. ; BHASKAR, R. (1998), *Critical realism: Essential readings*, Vol. 6, Routledge.

ARISTOTLE ; CRISP, R. (2000), *Nicomachean ethics*, New York: Cambridge University Press.

AVENIER, M.-J. ; GAVARD-PERRET, M.-L. (2012), Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique, in M.-L. Gavard-Perret, D. Gotteland, C. Haon, A. Jolibert (Eds.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion* (2 ed.), Montreuil: Pearson France.

BALTES, P. B. ; STAUDINGER, U. M. ; MAERCKER, A. ; SMITH, J. (1995), People nominated as wise: a comparative study of wisdom-related knowledge, *Psychology and Aging*, 10(2), 155-166.

BANDURA, A. (1997), *Self-efficacy : the exercise of control*, New York: W.H. Freeman.

BEAUPRÉ, D. ; CLOUTIER, J. ; GENDRON, C. (2008), Gestion des ressources humaines, développement durable et responsabilité sociale, *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 14(33), 77-140.

BIRREN, J. E. ; RENNER, V. J. (1980), Concepts and Issues of Mental Health and Aging, in J. E. Birren, R. B. Sloane (Eds.), *Handbook of mental health and aging*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

BRADBURN, N. M. ; NOLL, C. E. (1969), *The structure of psychological well-being*, Chicago: Aldine Pub. Co.

BRUNEL, V. (2004), *Les Managers de l'Âme*, Paris: La Découverte.

BUHLER, C. (1935), The curve of life as studied in biographies, *Journal of Applied Psychology*, 19(4), 405-409.

BUHLER, C. ; MASSARIK, F. (1968), *The Course of Human Life: A study of goals in the humanistic perspective*, Oxford: Springer.

CAMERON, K. S. ; SPREITZER, G. M. (2012), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, New York: Oxford University Press.

CATTELL, R. B. (1966), The Scree Test for the Number of Factors, *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.

COLEMAN, R. P. ; NEUGARTEN, B. L. (1971), *Social status in the city*, San Francisco: Jossey-Bass.

COULON, R. (2006), *Responsabilité Sociale de l'Entreprise et pratiques de gestion des Ressources Humaines*, Université de Bourgogne-Leg.

CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990), *Flow: the psychology of optimal experience*, New York: Harper & Row.

DECI, E. L. ; RYAN, R. M. (2002), *Handbook of self-determination research*, Rochester, NY: University of Rochester Press.

DIENER, E. ; SUH, E. M. ; LUCAS, R. E. ; SMITH, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

ENGESER, S. ; RHEINBERG, F. (2008), Flow, performance and moderators of challenge-skill balance, *Motivation and Emotion*, 32(3), 158-172.

ERIKSON, E. H. (1959), Identity and the life cycle: Selected Papers, *Psychological Issues*, 1, 1-171.

FORNELL, C. ; LARCKER, D. F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50

FREDRICKSON, B. L. (2001), The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions, *American Psychologist*, 56(3), 218-226.

FREDRICKSON, B. L. (2009), *Positivity*, New York: Crown Publishers.

FREDRICKSON, B. L. ; COHN, M. A. ; COFFEY, K. A. ; PEK, J. ; FINKEL, S. M. (2008), Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources, *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045-1062.

FREDRICKSON, B. L. ; LOSADA, M. F. (2005), Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing, *American Psychologist*, 60(7), 678-686.

FREDRICKSON, B. L. ; TUGADE, M. M. ; WAUGH, C. E. ; LARKIN, G. R. (2003), What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.

FRY, P. S. ; KEYES, C. L. M. (2010), *New frontiers in resilient aging: life-strengths and well-being in late life*, New York: Cambridge University Press.

FURNHAM, A. ; LESTER, D. (2012), The Development of a Short Measure of Character Strength, *European Journal of Psychological Assessment*, 28(2), 95-101.

GOTTMAN, J. M. (1994), *What predicts divorce? The relationship between marital processes and marital outcomes*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

HADOT, P. (1993), *Exercices spirituels et philosophie antique*, Paris : Albin Michel.

HADOT, P. (1995), *Qu'est-ce que la philosophie antique*, Paris : Gallimard.

HADOT, P. ; CARLIER, J. ; DAVIDSON, A. I. (2001), *La philosophie comme manière de vivre*, Paris : A. Michel.

HÉE, E. (2006), *La question des « formations au développement personnel » dans le champ de l'insertion*, Thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation, Université Louis Pasteur Strasbourg I

JAHODA, M. (1958), *Current concepts of positive mental health*, New York: Basic Books.

JAOTOMBO, F. (2011), *Le développement personnel : définition et mesure*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université Paris Descartes, CEDAG (EA 1516).

JAOTOMBO, F. (2012), *Développement Personnel et Epanouissement au Travail*, Saarbrücken : Presses Académiques Francophones.

JAOTOMBO, F. (2013), L'irrationnel dans le développement personnel, *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 48, 201-219.

JUNG, C. G. (1933), *Modern man in search of a Soul*, New York: Harcourt.

JUNG, C. G. (1964), *Dialectique du Moi et de l'Inconscient*, Paris: Gallimard.

KAPUSCINSKI, A. N. ; MASTERS, K. S. (2010), The Current Status of Measures of Spirituality: A Critical Review of Scale Development, *Psychology of Religion and Spirituality*, 2(4), 191-205.

KEYES, C. L. M. (1998), Social Well Being, *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.

KEYES, C. L. (2002), The mental health continuum: from languishing to flourishing in life, *Journal of Health and Social Behaviour*, 43(2), 207-222.

KEYES, C. L. (2007), Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health, *American Psychologist*, 62(2), 95-108.

KEYES, C. L. M. (2009), Brief description of the Mental Health Continuum short form (MHC-SF), <http://www.sociology.emory.edu/ckeyes/>

KEYES, C. L. ; DHINGRA, S. S. ; SIMOES, E. J. (2010), Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness, *American Journal of Public Health*, 100(12), 2366-2371.

Keyes, C. L. ; Shmotkin, D. ; Ryff, C. D. (2002), Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.

KEYES, C. L. ; WISSING, M. ; POTGIETER, J. P. ; TEMANE, M. ; KRUGER, A. ; VAN ROOY, S. (2008), Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in setswana-speaking South Africans, *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 15(3), 181-192.

KLINE, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: Guilford Press.

LACROIX, M. (2004), *Le développement personnel*, Paris: Flammarion.

LAMERS, S. M. ; WESTERHOF, G. J. ; BOHLMMEIJER, E. T. ; TEN KLOOSTER, P. M. ; KEYES, C. L. (2011), Evaluating the psychometric properties of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF), *Journal of Clinical Psychology*, 67(1), 99-110.

LECLERC, G. ; LEFRANÇOIS, R. ; DUBÉ, M. ; HÉBERT, R. ; GAULIN, P. (1998), The self-actualization concept: A content validation, *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(1), 69-84.

LILLY, J. D. ; DUFFY, J. A. ; VIRICK, M. (2006), A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict, *Women in Management Review*, 21(8), 662-680.

LOSADA, M. ; HEAPHY, E. (2004), The Role of Positivity and Connectivity in the Performance of Business Teams: A Nonlinear Dynamics Model, *American Behavioral Scientist*, 47(6), 740-765.

MASLOW, A. H. (1968), *Toward a psychology of being*, Princeton, N.J.: Van Nostrand.

MASLOW, A. H. (2008), *Devenir le meilleur de soi-même*, Paris: Eyrolles.

NEUGARTEN, B. L. (1968), The Awareness of Middle Age, in B. L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging*, Chicago: The University of Chicago Press, 93-98.

NEUGARTEN, B. L. (1973), Personality Change in Late Life: A developmental perspective, in C. Eisdorfer, M. P. Lawton (Eds.), *The psychology of adult development and aging*, Washington, DC: American Psychological Association, 311-335.

O'CONNOR, B. P. (2000), SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test, *Behavior Research Methods, Instrumentation, and Computers*, 32, 396-402.

PERSSON, S. ; RAPPIN, B. ; RICHEZ, Y. (2011), Les traverses du coaching. 20 ans de coaching : état des lieux, *Revue Internationale de Psychosociologie*, XVII (42), 21-35.

PETERSON, C. (2006), *A primer in positive psychology*, Oxford ; New York: Oxford University Press.

PETERSON, C. ; SELIGMAN, M. E. P. (2004), *Character strengths and virtues: a handbook and classification*, Washington, DC / New York: American Psychological Association / Oxford University Press.

PEZET, E. ; OHAYON, A. ; BOUVARD, J. ; COHEN, Y. (2007), *Management et conduite de soi : Enquête sur les ascèses de la performance*, Paris : Vuibert.

RÉQUILÉ, E. (2008), Entre souci de soi et réenchantement subjectif. Sens et Portée du Développement Personnel, *Mouvements*, 54, 66-77.

ROGERS, C. R. (1961), *On becoming a person ; a therapist's view of psychotherapy*, Boston: Houghton Mifflin.

ROGERS, C. R. (2005), *Le Développement de la personne*, Paris : Dunod, InterEditions.

ROSE, S. ; HUNT, T. ; AYERS, B. (2007), *Adjust the Balance: Literature Review Life Cycles and Work Life Balance*, Stoke-on-Trent: Staffordshire University.

ROUSSEL, P. ; DURRIEU, F. ; CAMPOY, E. ; EL AKREMI, A. (2002), *Méthodes d'équations structurelles : recherches et applications en gestion*, Paris : Economica.

RYAN, R. M. ; DECI, E. L. (2001), On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being, *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

RYFF, C. D. (1989a), Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing, *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55.

RYFF, C. D. (1989b), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

RYFF, C. D. (1989c), In the eye of the beholder: views of psychological well-being among middle-aged and older adults, *Psychology and Aging*, 4(2), 195-201.

SCHWARTZ, R. M. ; REYNOLDS, C. F. ; THASE, M. E. ; FRANK, E. ; FASICZKA, A. L. ; HAAGA, D. A. F. (2002), Optimal and normal affect balance in psychotherapy of major depression: Evaluation of the balanced states of mind model, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 30(4), 439-450.

SELIGMAN, M. E. P. (2002), *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*, New York: Free Press.

STAUDINGER, U. M. ; GLUCK, J. (2011), Psychological wisdom research: commonalities and differences in a growing field, *Annual Review of Psychology*, 62, 215-241.

STEVENS, H. (2007), Entre désenchantement social et réenchantement objectif : le développement personnel dans l'entreprise, *Séminaire Européen «Science sociales et Santé mentale»*

STEVENS, H. (2008), Quand le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels, *Sociologies Pratiques*, 17, 1-11.

TABACHNICK, B. G. ; FIDELL, L. S. (2007), *Using multivariate statistics*, Boston: Pearson/Allyn & Bacon.

VON FRANZ, M.-L. (1964), The process of individuation, in C. G. Jung, M.-L. Von Franz (Eds.), *Mans and His Symbols.*, New York: Doubleday, 158-229

WHETTEN, D. A. ; CAMERON, K. S. (2011), *Developing management skills*, Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall/Pearson.

WITT, L. ; CARLSON, D. S. (2006), The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343-357.

ANNEXE 1. ITEMS DU MODÈLE DE MESURE DU DP

Épanouissement mental professionnel

- MHC1** J'ai eu le sentiment que j'étais heureux en situation professionnelle
- MHC3** J'ai eu le sentiment que la vie était intéressante en situation professionnelle
- MHC5** J'ai eu le sentiment d'être satisfait de la vie en situation professionnelle
- MHC13** J'ai eu le sentiment que les gens étaient fondamentalement bons en situation professionnelle
- MHC23** J'ai eu le sentiment que je vivais des expériences qui me poussaient à me développer et à devenir une personne meilleure en situation professionnelle

Épanouissement mental privé

- MHC4** J'ai eu le sentiment que la vie était intéressante dans ma vie personnelle quand je ne suis pas au travail
- MHC22** J'ai eu le sentiment que j'entretenais des relations chaleureuses et de confiance avec les autres dans ma vie personnelle quand je ne suis pas au travail
- MHC28** J'ai eu le sentiment que ma vie avait un sens dans ma vie personnelle quand je ne suis pas au travail

Émotions positives

- PE10** Je me suis senti plein d'espoir, optimiste ou rassuré
- PE11** J'ai ressenti de l'inspiration, une aspiration ou une élévation
- PE13** Je me suis senti joyeux, heureux ou content
- PE18** Je me suis senti serein, paisible ou satisfait

Maîtrise dans l'activité

- Flux3** Dans mon activité, mon esprit est tout à fait clair
- Flux7** Dans mon activité, mes pensées ou mes actions sont fluides
- Flux8** Dans mon activité, je sais exactement quoi faire à chaque étape

ANNEXE 2. ITEMS FORCES

Forces de Connaissance

Force2

Curiosité : avoir de l'intérêt pour toutes les expériences ; trouvant tous les sujets et les thèmes fascinants ; explorer et découvrir.

Force3

Aimer apprendre : maîtriser de nouvelles compétences, thèmes, domaines de connaissance — par soi-même ou de manière formelle — plus que la curiosité, implique d'ajouter systématiquement à ce que l'on sait déjà.

Forces d'Humanité

Force10

Bonté/Gentillesse : faire des faveurs et des actes bienveillants pour les autres ; les aider ; prendre soin d'eux.

Force11

Amour : accorder de l'importance à l'intimité avec les autres, en particulier les relations où le partage et l'attention sont réciproques ; être proche des gens.

Force12

Intelligence Sociale : être conscient des motivations et des sentiments des gens, comme de soi ; savoir quoi faire pour s'ajuster à différentes situations sociales ; savoir ce qui fait tiquer les gens.