

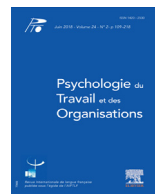


ELSEVIER

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

Le fonctionnement optimal psychologique : apports conceptuels et méthodologiques

Optimal psychological functioning: Conceptual and methodological contributions

F.F. Jaotombo

AMALTEYA, 5, boulevard Brune, 13011 Marseille, France

INFO ARTICLE

Historique de l'article :

Reçu le 28 janvier 2016

Reçu sous la forme révisée le 4 juin 2019

Accepté le 16 juin 2019

Mots clés :

Fonctionnement optimal psychologique

Modèle bifactoriel

Bi-ESEM

Risques Psychosociaux

RÉSUMÉ

Dans cette étude, nous opérationnalisons un nouveau construit : le fonctionnement optimal psychologique (FOP). Les dimensions du construit sont situées au niveau historique et conceptuel puis une approche heuristique est mobilisée en s'appuyant sur trois règles précises et la conception tripartite de l'esprit, c.-à-d. cognitive, affective et conative. L'échantillon est constitué de 1066 actifs français de 18 à 60 ans d'origine socioculturelle et géographique variée. La méthodologie s'appuie sur une modélisation en variables latentes. Les résultats donnent lieu à un modèle bifactoriel en équations structurelles exploratoires (Bi-ESEM) à six facteurs spécifiques, avec un très bon ajustement et des propriétés psychométriques élevées. La validité du construit est testée par rapport à la santé mentale positive par le Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) (Keyes, 2002, 2005) et un construit de risques psychosociaux (RPS). Le FOP prédit fortement, très significativement et positivement la santé mentale positive et négativement l'absentéisme, le présentéisme et l'intention de turnover.

© 2019 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Adresse e-mail : franck.jaotombo@amalteya.fr

<https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.06.001>

1420-2530/© 2019 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

A B S T R A C T

Keywords:

Optimal positive functioning
Bifactor model
Bi-ESEM
Psychosocial risks

In this study, we are operationalizing a new construct: the optimal psychological functioning (OPF). The dimensions of the construct are considered from a historical and a conceptual background then a heuristic approach is mobilized based on three precise rules and the tripartite conception of the mind, i.e. cognitive, affective and conative. The sample is made of 1066 French workers of age 18 to 60 originating from a diverse sociocultural and geographic background. The methodology relies on latent variable modeling. The results give rise to a bifactor structural equations modeling (Bi-ESEM) model with six domain-specific factors demonstrating a very good fit and high psychometric properties. Construct validity was tested against Keyes's positive mental health via the Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) (Keyes, 2002, 2005) and a construct on psychosocial risks (PSR). The OPF strongly, very significantly, and positively predicts positive mental health, while it negatively predicts absenteeism, presenteeism and turnover intentions.

© 2019 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

En gestion des ressources humaines (GRH) comme en psychologie du travail et des organisations, les praticiens et les chercheurs sont souvent amenés à opérationnaliser des concepts abstraits et complexes ayant plusieurs dimensions. Ces construits peuvent soulever des difficultés d'ordre théorique et méthodologique. Tout d'abord théorique, parce qu'il arrive souvent que le développement d'un nouveau construit se produise à partir de concepts déjà existants, ô combien nombreux, mais que personne n'a encore envisagé de rapprocher, synthétiser ou reformuler. Dans ce cas, il peut émerger un tout qui est plus que la somme des parties, car est-il difficile d'imaginer que sous-jacents à des concepts proches ou pointant vers les mêmes sens puissent exister quelque « réalité » sous-jacente qui les unit et les rassemble ? Ensuite méthodologique, parce qu'une fois cette possibilité admise, il reste à trouver de quelle manière la modéliser d'une façon qui soit à la fois fidèle à la théorie, rigoureuse et efficiente.

Le fonctionnement optimal psychologique (FOP) illustre précisément ces enjeux. Nous pouvons supposer que tout praticien ou chercheur avisé concerné par les aspects sociaux des organisations apprécierait de disposer d'un instrument pour évaluer le fonctionnement optimal psychologique des acteurs organisationnels, notamment des salariés. Mais, compte tenu des innombrables candidats conceptuels pouvant prétendre à décrire le fonctionnement positif, lesquels choisir pour définir le FOP des individus ? Quelle en serait l'utilité ? Peut-on par exemple s'en servir pour prédire certains éléments psychosociaux de l'entreprise ou la santé mentale de leurs salariés à partir du FOP de ses membres ? Nous chercherons à apporter des réponses à ces questions grâce à une modélisation en variables latentes.

Ci-après, nous commencerons par préciser les soubassements théoriques et historiques du FOP, puis nous détaillerons l'approche méthodologique adoptée. Après une explicitation des modèles obtenus, nous discuterons les résultats et concluons par les limites et les perspectives de la recherche.

2. Cadre théorique et historique

Dans le champ général de la psychologie, dans les bases de données académiques, l'expression « fonctionnement optimal » renvoie à différentes théories. Les premières références renvoient déjà, dès

les années 1930, aux grandes idées qui vont constituer les conceptions actuelles du fonctionnement optimal (Patry, 1936). Selon Patry, le concept de santé doit être étendu pour inclure le fonctionnement optimal de la personne, l'individu dans sa totalité. Dans cette optique :

- on doit cesser de penser le corps comme étant séparé de l'esprit, et de se contenter de prévenir la souffrance ou la maladie ;
- on s'efforce de développer les potentiels constructifs optimaux des individus à travers la satisfaction de leurs besoins biologiques, psychologiques et environnementaux ;
- on s'efforce d'atteindre la qualité de la performance humaine en termes de santé, de bonheur, d'efficacité et d'adaptation sociale.

Chacune des caractéristiques évoquées par Patry vont devenir des théories à part entière au fil des décennies successives, et il nous semble essentiel de fournir ici un minimum de contexte, afin de rendre notre démarche plus intelligible.

Les racines théoriques les plus clairement explicitées du fonctionnement optimal peuvent sans aucun doute être retracées après les années 1930 dans les travaux de Jung sur l'individuation (Jung, 1986) puis de Maslow (1972, 2004, 2008) et Rogers (2005) sur l'accomplissement de soi (Leclerc, Lefrançois, Dubé, Hébert, & Gaulin, 1998). Chez ces auteurs, le fonctionnement optimal est conçu comme trois façons différentes de réalisation de soi, selon une vision eudémonique¹, dans la droite lignée des philosophes de l'antiquité (Hadot, 1995). Si on a pu reprocher à ces différentes approches leurs défaillances au niveau méthodologique, elles ont malgré tout été une grande source d'inspiration pour les différentes conceptions du fonctionnement optimal suivantes (Peterson, 2006 ; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Après les années 1970, trois théories nous intéressent particulièrement dans notre théorisation du fonctionnement optimal. La première est celle de l'autodétermination. Elle s'intéresse tout particulièrement aux facteurs sociaux et contextuels qui renforcent ou qui entravent l'épanouissement des gens à travers la satisfaction de leurs besoins psychologiques fondamentaux, à savoir, l'autonomie, l'appartenance (affiliation) et la compétence (Ryan & Deci, 2017b). Elle s'intéresse donc aux conditions qui rendent possible le fonctionnement optimal. Ces besoins fondamentaux sont universels et définis comme des nutriments essentiels à la croissance, à l'intégrité et le bien-être (Ryan & Deci, 2017a). Leur gestion détermine notamment le type de motivation, allant de la motivation intrinsèque (la plus autonome) à la démotivation (la moins autonome) en passant par différentes phases de motivations plus contrôlées comme la motivation introjectée (assez autonome), la motivation identifiée (assez contrôlée), et la motivation extrinsèque (contrôlée) (Ryan & Deci, 2017a). De façon plus générale, la non-satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la motivation contrôlée ont généralement des impacts négatifs sur la vie de l'individu et des organisations. La satisfaction de ces besoins et la motivation autonome engendrent au contraire de nombreux bienfaits dans les différents domaines de l'organisation (Gagné, 2014).

Une deuxième théorie fait mention de fonctionnement optimal dès les années 1980, sous le concept de Flow ou expérience optimale (Csikszentmihalyi, 1988 ; Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989 ; Csikszentmihalyi & Nakamura, 1979). Le Flow présente l'intérêt de décrire le fonctionnement optimal pendant une activité et se situe naturellement en prolongement de la théorie de l'autodétermination dans la mesure où dans l'état de Flow, l'individu est intrinsèquement motivé d'une façon autotélique (c.-à-d. l'activité est sa propre récompense et constitue le but en soi, plutôt que ses fruits). Dans le Flow, le fonctionnement optimal assume une dimension de performance : l'individu opère en pleine capacité, et bien que la tâche représente un défi, les capacités sont au maximum, de telle sorte que l'équilibre soit optimal (Csikszentmihalyi, 1991 ; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014). Au niveau professionnel, le Flow est associé à une forme de bien-être voire de bonheur dans l'activité (Csikszentmihalyi, 1993 ; Fisher, 2010), à une plus grande efficacité personnelle et à la capacité de réaliser ses objectifs (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock, & Randall, 2005 ; Salanova, Bakker, & Llorens, 2006), mais aussi à la créativité et à l'innovation (Csikszentmihalyi, 1997). Le Flow trouve également des applications dans différents domaines, tels que le sport (Demontrond & Gaudreau,

¹ De la racine *daimon* : esprit (source de sagesse et d'inspiration pour Socrate) – Le Banquet (Platon, *oeuvres complètes*, 2010).

2008 ; Jackson & Eklund, 2002), ou l'éducation (Heutte, Fenouillet, Boniwell, Martin-Krumm, & Csikszentmihalyi, 2014 ; Heutte, Fenouillet, Martin-Krumm, Boniwell, & Csikszentmihalyi, 2016 ; Heutte, Fenouillet, & Vallerand, 2016).

Enfin, dans cette période, l'auto-efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle constitue la troisième théorie souvent associée au fonctionnement optimal, étant donné qu'il détermine la réussite d'un individu dans une situation où des obstacles sont à dépasser, et des efforts à fournir (Bandura, 1977). L'objet de cette théorie est la croyance (ou le jugement) que l'on porte sur ces capacités à fonctionner face à des situations prospectives (Bandura, 1982). Le fonctionnement est alors optimal lorsque l'auto-efficacité est légèrement supérieure aux capacités effectives. Avec un tel niveau d'auto-efficacité, l'individu est amené à prendre des initiatives plutôt qu'à subir les situations, et il est confiant quant à ses capacités de faire face aux situations futures, avec l'assurance qu'il peut maîtriser les facteurs imprévus. Les difficultés sont perçues comme des défis et les échecs, une occasion de renouveler les efforts (Bandura, 1997, 2007). On peut aisément saisir pourquoi ce construit est considéré comme central dans les études sur la performance, dans le sport (Mellalieu & Hanton, 2008), dans les organisations (Gist & Mitchell, 1992 ; Stajkovic & Luthans, 1998), et au niveau académique (Komarraju & Nadler, 2013). De façon générale l'auto-efficacité est associée à des effets positifs ou souhaitables, allant de la santé et le bien-être (Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015) à la performance (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara, & Consiglio, 2015), en passant par les capacités cognitives, la motivation, et le comportement prosocial (Schwarzer, 2014). En termes de représentation culturelle, l'auto-efficacité est sans doute une des conceptions du fonctionnement optimal les plus proches de la vision occidentale, dans le sens où l'individu est (seul) maître de son destin (locus de contrôle interne) (Maddux, 2013).

Dans les années 2000 émerge le courant de la psychologie positive. Cette dernière est souvent définie comme « l'étude des conditions et des processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des personnes, des groupes et des institutions » (Gable & Haidt, 2005, p. 104 ; Martin-Krumm & Tarquinio, 2011, p. 31). Parmi les nombreux construits et concepts de ce courant nous en retiendrons deux qui font partie intégrante de notre conception du fonctionnement optimal.

La positivité (Fredrickson, 1998, 2001) est définie comme le ratio entre les émotions positives et les émotions négatives qu'un individu ressent sur une période (généralement de 4 semaines). Ainsi, la positivité est maximale quand le nombre d'émotions positives est élevé et celui des émotions négatives faible. La théorie *Broaden and Build* (Fredrickson, 1998, 2001) associe les émotions positives à un meilleur fonctionnement au niveau physiologique, psychologique et social, mais aussi à un développement des ressources de l'individu (Fredrickson & Branigan, 2005 ; Fredrickson & Joiner, 2002 ; Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003). Le ratio de positivité permet de déterminer le niveau optimal d'épanouissement de l'individu, lequel impacte positivement la santé (Catalino, Algor, & Fredrickson, 2014 ; Catalino & Fredrickson, 2011 ; Kok et al., 2013) aussi bien que le travail (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008 ; Fredrickson & Losada, 2005). Ainsi, de façon assez générale, un ratio de positivité inférieur ou égal à 1/1 indique un état de souffrance ou de pathologie mentale, un ratio autour de 2/1 correspond à un état « normal », alors qu'un ratio supérieur à 3/1 indique l'épanouissement, c'est-à-dire un fonctionnement optimal émotionnel (Gottman et al., 2003 ; Schwartz et al., 2002). Les seuils optimaux de Losada (2005) ont été récemment l'objet de débats (Brown, Sokal, & Friedman, 2013 ; Fredrickson, 2013), néanmoins ces derniers ne remettent pas en question l'existence de seuils, mais plutôt leurs valeurs.

La détermination des caractères forces chez chaque individu (Seligman, 2002) est une des façons de capturer ces potentiels positifs que le courant humaniste évoquait déjà sans clairement les identifier. L'idée essentielle est de considérer que chacun peut plus facilement s'accomplir s'il identifie ses principales forces et qu'il les cultive au maximum dans toutes ses activités (Buckingham & Clifton, 2001 ; Clifton & Harter, 2003 ; Linley, 2008 ; Peterson & Seligman, 2004). Des interventions basées sur le développement des Forces ont été l'objet de près de 40 années d'études et démontrent notamment qu'elles facilitent l'engagement et la performance au niveau individuel et organisationnel (Asplund & Blacksmith, 2011). D'autre part, l'usage des principales forces au travail améliore en conséquence les expériences professionnelles telles que la satisfaction au travail, le plaisir, l'engagement et le sens (Harzer & Ruch, 2012). Cette philosophie consistant à s'appuyer sur les forces a également été adoptée par David Cooperrider sous forme d'une intervention organisationnelle (Cooperrider & Srivastva,

1987 ; Cooperrider, Whitney, Stavros, & Fry, 2008 ; Lewis, 2013). Malgré tout, il existe assez d'éléments pour considérer que s'il est important de se focaliser sur les forces, il s'agit aussi de ne pas négliger les faiblesses (Bushe & Kassam, 2005). Dubreuil et al., 2013, abordent ces différents points de façon complète et synthétique dans un contexte de travail, en précisant différentes façons de définir une force, les mythes concernant le rôle des forces et des faiblesses dans le succès, des méthodes opérationnelles pour déterminer ses forces en vue de les exploiter de façon optimale, et enfin, l'usage des forces dans une équipe.

Pour conclure, il est important de souligner l'importance de distinguer les forces de leur usage. Dans notre conception, ce ne sont pas les forces en elles-mêmes qui constituent le fonctionnement optimal, car en tant que telles, elles ne sont que des potentiels qui peuvent ou non être réalisés, et le cas échéant, d'une façon appropriée ou non. C'est l'usage des forces qui constitue le fonctionnement optimal, et notamment le fait d'apprendre à les connaître, les nourrir, et à s'en servir dans différentes circonstances (Dubreuil et al., 2013 ; Linley, 2008).

2.1. Des conceptions intégrées de fonctionnement optimal

« Quiconque s'intéressera à la psychologie positive organisationnelle découvrira rapidement que celle-ci est fragmentée en différents îlots de recherche et d'intervention relativement indépendants » (Vallerand & Ménard, 2013, p. 35). Vallerand et Ménard soulignent par ces propos la pertinence de mener une approche théorique intégrative pour faire progresser la discipline de la psychologie positive organisationnelle². Dans le cas particulier du fonctionnement optimal, nous allons brièvement évoquer quelques illustrations de cette démarche intégrative.

La théorie du bien-être psychologique de Ryff constitue une référence en matière d'intégration comme l'attestent les nombreux travaux qui lui sont associés (Ryff, 2014). Elle présente l'intérêt de formuler une métathéorie à partir de neuf autres théories de nature eudémonique d'auteurs de référence tels que Maslow (1972), Rogers (2005), Allport (1961), Neugarten, 1973, Bühler, 1935, Erikson, 1959, Frankl, 1959, Jahoda, 1958 et Jung, 1955. Les travaux de Ryff démontrent successivement d'un point de vue théorique, puis empirique qu'il existe six dimensions métathéoriques rassemblant ces théories, à savoir :

- l'acceptation de soi ;
- l'autonomie ;
- la croissance personnelle ;
- les relations positives ;
- la maîtrise de l'environnement ;
- la présence d'un but dans la vie.

Les contenus détaillés de chacune de ces dimensions sont donnés dans (Ryff, 1989a, 1989b).

Le bien-être psychologique sera ensuite lui-même intégré dans une articulation du fonctionnement optimal en tant que santé mentale positive (Keyes, 2002, 2005) à trois dimensions : le bien-être émotionnel, le bien-être social et le bien-être psychologique. Ce construit servira à diagnostiquer la santé mentale positive de façon comparable, mais symétrique au diagnostic de la maladie mentale³. Trois catégories de santé mentale sont considérées : haute (épanouie), modérée, et faible (languissante). Le fonctionnement optimal correspond à la santé mentale complète, c'est-à-dire : absence de maladie mentale + présence d'épanouissement.

Plus récemment, Vallerand (2013) propose le construit Optimal Functioning in Society (OFIS) qui est un construit multidimensionnel à 5 dimensions (Bouizegarene et al., 2017) constitué de :

- bien-être psychologique, c.-à-d. une vie satisfaisante et qui ait du sens ;
- bien-être physique, c.-à-d. l'expérience d'une bonne santé physique ;
- bien-être relationnel ou relations positives ;

² Nous estimons que c'est toute la psychologie positive qui est concernée par cette remarque.

³ Avec les systèmes DSM III, IV ou V.

- performance dans son activité (professionnelle ou académique) ;
- contributions à la société.

Enfin, Seligman (2012) propose quant à lui le modèle PERMA. Ce dernier est également constitué de 5 dimensions (Butler & Kern, 2016) :

- émotions positives ;
- engagement, c.-à-d. le fait d'être absorbé dans son activité (Flow) ;
- relations positives ;
- une vie qui a du sens ;
- accomplissements.

Le modèle de mesure du PERMA de Butler et Kern inclut deux dimensions supplémentaires dont une sur les émotions négatives et une autre sur la santé, de telle sorte qu'on envisagerait à terme l'évolution du modèle PERMA vers un construit à 7 dimensions c.-à-d. PERMANH.

S'agissant des différents construits psychologiques que nous avons évoqués, notons que certains relèvent d'une théorie originale unique sous-jacente, laquelle peut donner naissance à des théories secondaires. C'est sans doute le cas pour des théories de l'autodétermination, du Flow et de l'auto-efficacité, puis dans une moindre mesure, pour la *Broaden and Build* et les Forces. Les autres construits renvoient davantage à des synthèses, émergeant de construits existants. C'est par exemple le cas du bien-être psychologique et de la santé mentale positive, et plus récemment, l'OFIS et la PERMA qui constituent une nouvelle synthèse du bien-être englobant l'hédonique et l'eudémonique, le privé (personnel) et le public (social).

2.2. Le fonctionnement optimal psychologique (FOP)

Le FOP se situe dans la lignée de ces démarches de synthèse, en adoptant trois règles. La première consiste à ne conserver dans cette synthèse que les construits qui ne sont pas déjà des synthèses. La deuxième règle implique de ne conserver que les dimensions qui sont propres à l'individu, dans son fonctionnement personnel intrapsychique. Sont donc exclues à ce point les dimensions physiques et sociales, bien que ces dernières puissent être ultérieurement intégrées dans une conception plus étendue de fonctionnement optimal, ne se limitant pas aux aspects intrapsychiques. Nous prenons notamment comme repère la conception déjà ancienne de la constitution tripartite de l'esprit, à savoir les dimensions cognitives, affectives et conatives (Hilgard, 1980). Enfin, notre troisième règle consiste à éviter ou à éliminer la redondance conceptuelle et empirique.

Si notre objectif dans cet article est bien d'opérationnaliser le FOP, nous ne perdons pas un instant de vue que le FOP est l'expression d'une démarche d'apprentissage et/ou de développement personnel qui mobilise différents aspects de l'esprit. En ce sens, les travaux sur l'apprentissage nous fournissent un cadre théorique intégrateur tout à fait indiqué en soulignant à quel point un développement harmonieux requiert de s'appuyer sur les dimensions cognitives, affectives et conatives de l'esprit (Kurczewska, Kyrö, Lagus, Kohonen, & Lindh-Knuutila, 2017 ; Snow, 1989). De cette perspective, le fonctionnement optimal d'un individu doit inclure ces trois dimensions.

D'un point de vue étymologique la conation (du latin *conatus*) renvoie à un effort, une volonté, une impulsion dirigée vers le passage à l'action⁴. Parmi les multiples conceptions de la conation (Dennis et al., 2013 ; Militello, Gentner, Swindler, & Beisner, 2006) nous retiendrons la définition suivante : « l'ensemble des ressources qui impulsent et structurent l'action, incluant notamment la motivation, les Forces et les autres tendances profondes comme l'Instinct » (Gerdes & Stromwall, 2008).

En restant dans le cadre de nos trois règles, les dimensions conceptuelles que nous retiendrons pour le FOP sont l'auto-efficacité, les émotions positives et négatives (ou le ratio de positivité), l'autodétermination en tant que satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, les Forces (en tant qu'usage), et le Flow. Ainsi, l'auto-efficacité dans son acception la plus fondamentale en tant que

⁴ Henri Goelzer et Henri Legrand, Dictionnaire latin-français avec 8 cartes et plans, Garnier-Flammarion, 1999. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Conation>.

Tableau 1

Le fonctionnement optimal psychologique : cadre théorique.

Construit	Dimensions	Auteurs clés	Théories/courant
Le fonctionnement optimal psychologique (FOP)	Les émotions positives	Fredrickson	Psychologie positive – Hédonique
	Les émotions négatives (Le ratio de positivité)		
	Le Flow	Csikszentmihalyi	Psychologie positive – démonique
	L'usage des forces	Nakamura	
	La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (Autonomie, compétence et appartenance)	Peterson & Seligman Buckingham & Clifton	Théorie de l'autodétermination
	L'auto-efficacité	Ryan & Deci	
		Bandura	Théorie sociale cognitive

croyances sur ses capacités (à réfléchir, s'organiser, se débrouiller et trouver des solutions) vis-à-vis de situations prospectives est principalement associé au niveau cognitif. Les émotions positives, négatives et la positivité sont naturellement positionnées au niveau affectif (impactant en particulier les domaines relationnels et sociaux). Enfin, compte tenu de la définition ci-avant, les Forces et la satisfaction des besoins sont associées à la dimension conative, au minimum en tant que ressources qui structurent l'action. Concernant le Flow, il représente en soi une dimension intégrative de l'esprit dans le sens où le phénomène de fluidité touche à la fois le niveau cognitif (clarté d'esprit, concentration, absence de pensée parasite), le niveau affectif (bien-être, sentiment d'unité avec l'environnement) et conatif (activité autotélique, intrinsèquement motivée, et performance).

Ces trois domaines de l'esprit ne doivent cependant pas être considérés comme séparés les uns des autres, car ils fonctionnent de façon interdépendante. Le fonctionnement optimal consiste en une profonde fluidité dans l'interaction entre ces trois « centres », car il est approprié de les considérer comme des centres d'activité ou d'organisation de ressources cognitives, affectives et conatives. Pour illustrer nos propos, une auto-efficacité élevée perçue au niveau cognitif est bien trompeuse si les capacités réelles disponibles dans le centre conatif sont insuffisantes. De la même façon, si le concept de besoins fondamentaux est principalement ancré dans le centre conatif, on peut déceler une répartition des composantes le long des trois centres : conatif (autonomie), affectif (appartenance) et cognitif (compétence). C'est fort de ces considérations que nous proposons une définition du FOP comme étant le fonctionnement optimal des trois centres de l'esprit, tels qu'ils s'expriment de façon intégrée par le niveau optimal d'émotions positives, d'émotions négatives, de Flow, de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, d'auto-efficacité et d'usage des Forces. Les repères conceptuels du FOP sont résumés dans les [Tableaux 1 et 2](#).

2.3. Hypothèses conceptuelles

H₁. Il existe un construit intégré de FOP capturant simultanément une dimension intégratrice (un facteur général) représentant le FOP et plusieurs dimensions différenciées (facteurs spécifiques) représentant ses différentes facettes : les émotions positives, les émotions négatives, le Flow, la satisfaction des besoins, l'auto-efficacité et l'usage des Forces.

3. Méthodologie

Dans cette partie, nous aurons recours à une modélisation bifactorielle par équations structurelles exploratoires (Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling – Bi-ESEM) et nous détaillerons la démarche justifiant ce choix.

Tableau 2
Structure conceptuelle du FOP.

Le fonctionnement optimal psychologique (FOP)	Cognitif	Auto-efficacité	Flow
	Conatif	Autodétermination	
	Affectif	Émotions/positivité	

3.1. *Le questionnaire*

Les données sont issues d'une enquête unique menée (en ligne) par un cabinet indépendant spécialisé et comportant une batterie de questionnaires contenant des informations sociodémographiques, et les items de plusieurs construits pertinents en psychologie du travail. Les répondants ont été recrutés par mode de volontariat incité par des points de bonus permettant de gagner différents cadeaux ou avantages. Plusieurs types de questionnaires ont été utilisés ([Annexe 1](#)) :

- questionnaire déjà validé en langue française : l'échelle de sentiment d'efficacité générale à 8 items ([Dumont, Schwarzer, & Jerusalem, 2000](#)) auquel nous avons précisé le contexte de travail ;
- questionnaires validés en langue anglaise auxquelles nous avons appliqué une traduction-retraduction : le Modified differential Emotions Scale ([Fredrickson et al., 2008](#) ; [Galanakis, Stalikas, Pezirkianidis, & Karakasidou, 2016](#)) comprenant 20 items : 10 pour les émotions positives et 10 autres pour les émotions négatives ; le Short Flow scale appliqué au contexte de travail ([Rheinberg, Engeser, & Vollmeyer, 2002](#)) comportant 13 items ; le Basic Need Satisfaction at Work ([La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000](#)) dont nous n'avons retenu que les 10 items non inversés⁵ ;
- questionnaire conçu par nous à partir d'un ensemble de 6 items issus de la théorie ([DeVellis, 2011](#)) pour la mesure de l'usage des Forces ;
- questionnaires pour la validité convergente : les 14 items du MHC-SF pour mesurer la santé mentale positive ([Keyes, 2009](#)).

Chacun de ces questionnaires est basé sur une échelle de type Likert à six modalités, codée de 1 à 6 et utilisant des modalités de fréquences pour les uns (émotions, flow, MHC-SF), ou d'accord pour les autres (satisfaction des besoins, efficacité personnelle et usage des forces).

Pour la validité de critère, on s'appuie sur un questionnaire de risques psychosociaux à trois dimensions : l'absentéisme est mesuré par deux items : un pour l'absentéisme général et un autre pour l'absentéisme pour cause managériale ; le présentéisme est mesuré par deux items : un pour le présentéisme physique et un autre pour le présentéisme psychologique ; enfin, l'intention de Turnover est mesurée par deux items : un pour le mal-être perçu et un autre pour l'intention explicite de quitter.

3.2. *L'échantillon*

Nous avons retenu 1066 répondants⁶ constitués d'actifs résidant en France, comportant 43,1% d'hommes et 56,9% de femmes, de 18 à 60 ans. La classe médiane de revenu est de 12 à 25k€, le niveau d'étude moyen de bac + 2/3 et la proportion de célibataires de 27%. Quatre-vingt-dix pour cent sont des salariés, 5,5% des entrepreneurs et 4,5% sont en transition professionnelle depuis moins d'un an. Alors que 29,2% assument des responsabilités de management, 5,2% sont des managers supérieurs. Les participants proviennent de toutes les régions de France en proportion assez équilibrée, et de divers secteurs d'activité ([Annexe 2](#)). L'ensemble des caractéristiques des répondants permet de considérer qu'il s'agit d'un échantillon plutôt diversifié d'actifs français, bien qu'il ne soit pas considéré formellement comme représentatif à l'échelle nationale.

⁵ Il est aujourd'hui établi de façon convaincante que l'usage d'items mixtes (directs et inversés) engendrent toutes sortes de difficultés ([6Sonderen, Sanderman, & Coyne, 2013](#) ; [Wong, Rindfleisch, & Burroughs, 2003](#) ; [Woods, 2006](#)).

⁶ 2 répondants ont été éliminés pour cause de valeurs aberrantes.

3.3. Modélisation bifactorielle par équations structurelles exploratoires

Suite à de récents travaux sur la modélisation des construits multidimensionnels (Morin et al., 2016, 2017), il existe désormais des méthodes qui permettent de tenir compte simultanément de l'existence d'un aspect intégrateur unidimensionnel d'un construit sans exclure les différents aspects qui lui confèrent sa multi-dimensionnalité. Contrairement aux modèles dits hiérarchiques (de second ordre), la variance de chaque item peut être considérée comme causée par plusieurs facteurs simultanément et non plus uniquement par le facteur de premier ordre comme médiateur du facteur de second ordre (Chen et al., 2006). Ainsi, on peut tenir à la fois compte de la variance provenant d'un facteur général (modèle bifactoriel), mais aussi de celle provenant de tous les autres facteurs que le facteur cible principal (modèle en équations structurelles exploratoires : ESEM) – en limitant au minimum la contribution de ces facteurs non-cibles. Une telle structure factorielle correspond au modèle bifactoriel par équations structurelles exploratoires (Bi-ESEM) et il se justifie tout particulièrement dans le cas de construits multidimensionnels ayant à l'origine de nombreux items, et pour lesquels on souhaite à la fois capturer un concept unifié intégrateur avec des dimensions distinctes et spécifiques. Dans notre cas particulier, il s'agit de démontrer l'existence d'un facteur intégrateur, le FOP, et six autres facteurs spécifiques : les émotions positives, les émotions négatives, le flow, la satisfaction des besoins, l'auto-efficacité et l'usage des Forces. Ce modèle est d'autre part à comparer avec les différents modèles concurrents tels que la structure classique en analyse factorielle confirmatoire à 6 facteurs, la structure bifactorielle en analyse factorielle confirmatoire orthogonal à 6 facteurs spécifiques, et la structure en équations structurelles exploratoires à 6 facteurs (pour plus de détails, voir Morin et al., 2016, 2017).

3.4. Épuration des items

S'il peut être justifié d'opérationnaliser un construit avec un nombre important d'items, ce qui permet notamment d'améliorer mécaniquement la valeur de l'alpha de Cronbach, cette procédure n'est pas toujours optimale pour plusieurs raisons. La première, d'ordre théorique concerne les critiques croissantes portées sur l'utilisation abusive de l'alpha de Cronbach (Sijtsma, 2009) et notamment lorsque les contributions factorielles entre les items sont assez différentes. La deuxième, également d'ordre théorique recommande l'utilisation de l' ω de Mc Donald pour évaluer la fiabilité d'une échelle multidimensionnelle et tout particulièrement bifactorielle (Morin et al., 2019 ; Rodriguez, Reise, & Haviland, 2016). La troisième raison est d'ordre pratique et concerne la longueur du questionnaire, et enfin, plus les dimensions à intégrer sont nombreuses, plus les items tendent à interférer entre eux et accroissent ainsi la variance non expliquée par le modèle (erreurs/résidus).

Une opération d'épuration des items est donc nécessaire et pour ce faire nous commencerons par éliminer du modèle Bi-ESEM tous les items non significatifs pour le facteur général (FOP), et tous les items qui ont un résidu standardisé supérieur à 0,6 – ce qui sous-entend que les facteurs général et spécifique correspondants n'expliquent pas plus de 40% de la variance de cet item : cela représente trop d'erreurs. Ensuite, on examinera tous les items redondants, généralement indiqués par des corrélations interrésiduelles et des indices de modification élevés, que l'on éliminera également.

3.5. Validité de construit

3.5.1. Validité convergente

Elle évalue à quel point différentes méthodes pour mesurer la même variable donnent les mêmes résultats (O'Leary-Kelly, 1998). On peut notamment s'intéresser à la corrélation entre les facteurs du FOP et ceux de la santé mentale positive de Keyes, mesurée par le MHC-SF (Keyes, 2009) également sous sa forme Bi-ESEM (Longo, Jovanović, Sampaio de Carvalho, & Karaś, 2017). On devrait au minimum noter une corrélation non seulement significative, mais importante entre les deux facteurs généraux capturant l'unidimensionnalité du MHC-SF et du FOP.

De plus en appliquant d'autres critères, dans le cas Bi-ESEM cela implique que :

- chaque item est principalement associé à un facteur cible et que la contribution des facteurs non-cibles est faible ($\leq 0,100$ standardisé ou nettement plus faible que la contribution du facteur général) ;
- la variance moyenne extraite par chaque item (AVE)⁷ doit être supérieure à 0,5 (Fornell & Larcker, 1981 ; Hair et al., 2010).

3.5.2. Validité discriminante

Elle évalue à quel point des construits distincts sont opérationnalisés différemment. En particulier la variance moyenne extraite par chaque (sous) construit doit être supérieure à leur variance partagée (carré de leur corrélation) (Voorhees, Brady, Calantone, & Ramirez, 2016), mais cette condition est automatiquement satisfaite pour les modèles bifactoriels orthogonaux. De plus, les contributions croisées entre les facteurs doivent être minimales.

3.5.3. Validité de critère

Elle évalue à quel point le nouveau construit prédit effectivement quelque chose qu'il est théoriquement censé prédire. Nous examinerons la capacité du modèle à prédire logiquement la réduction des indicateurs de risques psychosociaux (RPS).

3.5.4. Fiabilité

Dans le modèle bifactoriel, la fiabilité se mesure avec l'indice ω donné par la formule (1) suivante (Morin et al., 2019 ; Rodriguez et al., 2016) :

$$\omega = \frac{(\sum_i^a |\lambda_{i \text{ Gen}}|)^2 + (\sum_i^b |\lambda_{i \text{ Sp1}}|)^2 + \dots + (\sum_i^f |\lambda_{i \text{ Sp6}}|)^2}{(\sum_i^a |\lambda_{i \text{ Gen}}|)^2 + (\sum_i^b |\lambda_{i \text{ Sp1}}|)^2 + \dots + (\sum_i^d |\lambda_{i \text{ Sp6}}|)^2 + \sum_i^k \theta_i} \quad (1)$$

Où les $\lambda_{i \text{ Gen}}$ représentent les loadings du facteur général, les $\lambda_{i \text{ Spj}}$ les loadings des facteurs spécifiques et les θ_i , les variances résiduelles de chaque item du modèle. La formule (1) calcule la proportion de score vraie par le score total (Brown, 2006 ; Jöreskog, 1971), et elle s'applique à chaque facteur du construit.

Alors que le ω et l'AVE suffisent généralement pour se faire une idée claire de la fiabilité d'un construit, certains auteurs fournissent également le ω hiérarchique (ω_H) qui estime la proportion du score total attribué à un seul facteur, et/ou l'ECV, la variance commune expliquée par chaque facteur (Rodriguez et al., 2016). Nous n'utiliserons ici ces indices qu'à titre indicatif et pour nuancer les résultats fournis par le ω et l'AVE. La fiabilité est estimée satisfaisante pour un ω supérieur à 0,7.

3.6. Hypothèses méthodologiques

Dans les modèles bifactoriels orthogonaux, le facteur général (ici le FOP) représente le concept unifié et capture l'idée de fond du construit (le fonctionnement optimal psychologique). Son score mesure donc la variance commune à tous les items (Morin et al., 2017). Le score de chaque facteur spécifique représente la variance non expliquée par le facteur général ni par les autres éléments non pris en compte dans le modèle (les résidus). Il s'agit donc des scores attribués à la pure contribution conceptuelle de chacun de ces facteurs, et cette contribution ne va pas toujours dans le même sens que le facteur général. On se limitera à ce point à proposer des hypothèses uniquement sur les facteurs généraux, tandis que les autres relations resteront de nature exploratoire.

H₂. Le facteur général de FOP est positivement et fortement associé au facteur général de la santé mentale positive (validité convergente).

⁷ En l'occurrence l'AVE correspond au R^2 moyen des items associés au facteur d'intérêt.

Tableau 3

Comparaison des modèles concurrentes.

Modèles	6F-CFA	Bi-CFA	6F-ESEM	Bi-ESEM
AIC	90978,539	90611,457	90210,534	89797,765
BIC	91530,395	91247,83	91408,706	91125,201
ABIC	91177,839	90841,279	90643,247	90277,161
RMSEA	0,052	0,047	0,044	0,032
RMSEA IC90%	0,050 0,055	0,045 0,050	0,041 0,047	0,028 0,035
CFI	0,896	0,918	0,949	0,975
TLI	0,886	0,906	0,920	0,958
SRMR	0,061	0,048	0,023	0,016

H₃. Le facteur général du FOP est négativement associé aux facteurs de risques psychosociaux (validité de critère).

4. Résultats

4.1. Épuration des items

Le modèle Bi-ESEM de départ comprenant la totalité des 57 items est mal ajusté (CFI = 0,890 et TLI = 0,853). De plus, 19 items ont une variance résiduelle standardisée supérieure à 0.6 ou bien ne sont pas significatifs pour le facteur général (FOP). On élimine ces items : PE1,4,8,2,7,9,18,20 ; Flux 1,3,10,11,12,13 ; AD1,7 ; EFP1 ; UF1,5. L'ajustement du modèle progresse significativement (CFI = 0,945, TLI = 0,915), mais reste en dessous de 0,95 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010 ; Kline, 2015). De plus, plusieurs indices de modifications élevés suggérant des corrélations entre les variances résiduelles intra-factorielles indiquent des redondances entre les items PE11,12 ; PE12,14 ; PE14,15 ; Flux4,5 ; Flux8,9 ; EFP4,5. Pour chaque paire, on élimine l'item à plus grande variance résiduelle standardisée : PE12, PE15, Flux4, EFP5. Les valeurs des résidus étant équivalentes entre Flux8 et Flux9, on élimine Flux9 qui participe à un nombre plus important d'indices de modifications.

Le modèle Bi-ESEM final retenu comporte 32 items et fait preuve d'un très bon ajustement aux données. En effet, si on estime généralement qu'un très bon modèle satisfait à un RMSEA $\leq$.06 pour un intervalle de confiance de [.000–.080] accompagné d'un CFI $\geq$.95, d'un TLI $\geq$.95 et d'un SRMR $\leq$.080, notre modèle démontre un ajustement supérieur, y compris aux modèles concurrents (Tableau 3). On notera pour chaque facteur des contributions factorielles croisées pour l'essentiel non significatives, à l'exception de quelques-unes qui restent faibles comparées aux contributions majeures du facteur général, et du facteur cible (Tableau 4).

4.2. Validité de construit

Les valeurs des indices ω , ω_H et ECV (Tableau 5) confirment la pertinence d'explicitier un facteur général intégrateur de FOP. On observe également que si le facteur général joue un rôle prépondérant, il n'éclipse aucun des autres facteurs spécifiques dont les valeurs restent importantes pour ces indices. On doit donc s'attendre à des effets particulièrement différenciés entre le niveau général et ceux spécifiques.

Les propriétés psychométriques des construits de santé mentale positive et de risques psychosociaux sont fournis respectivement par les Tableaux 6 et 7.

La partie gauche du Tableau 8 fournit les valeurs de Beta (coefficients de régression standardisés) lorsque les facteurs latents du modèle Bi-ESEM du FOP prédisent ceux de la santé mentale positive de Keyes (2002). On notera un Bêta positif hautement significatif et élevé de 0,674 entre les deux facteurs généraux, ce qui confirme l'hypothèse H₂. La partie droite du Tableau 8 fournit les valeurs du Bêta lorsqu'on prédit les RPS par les facteurs de FOP. On observe que le facteur général (FOP) est négativement associé à chaque facteur de RPS de façon très significative, d'amplitude modérée à

Tableau 4

Structure factorielle du modèle Bi-ESEM du FOP.

Items	FOP	EMPOS	EMNEG	FLUX	SATBES	AUTOEFF	FORCES	Résidus
PE11	0,509^a	0,551^a	0,013	−0,028	0,055	−0,037	−0,06	0,428
PE13	0,472^a	0,463^a	0,122	0,124	−0,037	−0,001	0,103	0,52
PE14	0,535^a	0,629^a	−0,062	0,096	0,011	−0,026	−0,05	0,301
PE16	0,585^a	0,486^a	−0,025	0,101	−0,005	0,053	0,006	0,408
PE19	0,517^a	0,537^a	−0,025	0,095	0,021	0,008	−0,094	0,426
PE3	− 0,201^a	0,012	0,667^a	−0,019	−0,007	− 0,105	0,022	0,503
PE5	− 0,111^a	0,064	0,741^a	−0,032	−0,021	0,065	−0,062	0,424
PE6	− 0,192^a	0,072	0,764^a	0,06	−0,068	0,092	−0,004	0,357
PE10	− 0,195^a	−0,012	0,649^a	−0,006	− 0,109	0,05	0,053	0,523
PE17	− 0,3^a	− 0,179	0,576^a	−0,025	−0,043	−0,06	0,054	0,537
FLUX2	0,492^a	0,156	0,046	0,475^a	−0,008	0,1	−0,006	0,496
FLUX5	0,567^a	0,131	−0,091	0,581^a	−0,039	0,066	−0,05	0,307
FLUX6	0,569^a	0,013	−0,037	0,469^a	−0,011	− 0,155	0,045	0,43
FLUX7	0,56^a	0,039	0,069	0,614^a	−0,053	−0,024	−0,016	0,299
FLUX8	0,561^a	0,037	−0,005	0,576^a	−0,023	0,081	0,012	0,345
AD2	0,376^a	0,034	− 0,132	0,092	0,716^a	0,039	0,016	0,317
AD3	0,396^a	0,063	−0,011	0,03	0,485^a	0,085	0,133	0,579
AD4	0,296^a	0,085	− 0,119	0,098	0,782^a	0,103	0,101	0,25
AD5	0,567^a	−0,031	−0,052	−0,079	0,415^a	−0,017	−0,021	0,495
AD6	0,294^a	0,027	0,026	−0,046	0,619^a	0,002	−0,072	0,522
AD8	0,669^a	− 0,116	−0,033	−0,057	0,247^a	− 0,156	−0,039	0,448
AD9	0,689^a	− 0,121	0,035	− 0,258	0,385^a	− 0,208	− 0,247	0,191
AD10	0,407^a	−0,031	0,039	−0,092	0,651^a	−0,032	−0,055	0,397
EF2	0,575^a	−0,013	0,036	−0,07	0,068	0,232^a	0,158	0,579
EF3	0,579^a	−0,095	0,034	0,098	0,011	0,308^a	0,114	0,536
EF6	0,57^a	0,036	−0,017	0,056	0,029	0,575^a	0,009	0,339
EF7	0,581^a	−0,012	0,057	0	−0,022	0,581^a	0,071	0,315
EF8	0,614^a	0,02	0,008	−0,002	−0,031	0,595^a	0,073	0,262
UF2	0,418^a	−0,051	0,028	0,037	−0,008	0,094	0,53^a	0,53
UF3	0,609^a	− 0,125	−0,003	0,031	0,056	0,043	0,53^a	0,327
UF4	0,437^a	0,061	0,001	−0,052	−0,091	0,119	0,537^a	0,492
UF6	0,567^a	−0,01	0,044	−0,055	−0,039	0,064	0,397^a	0,511

En italique les non-cibles importants.

FOP : facteur général de FOP ; EMPOS : émotions positives ; EMNEG : émotions négatives ; FLOW : flow ; SATBES : satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ; AUTOEFF : auto-efficacité.

^a Les contributions factorielles standardisées des facteurs cibles.**Tableau 5**

Propriétés psychométriques du modèle Bi-ESEM de FOP.

	FOP	EMPOS	EMNEG	FLUX	SATBES	AUTOEFF	FORCES
ω	0,954	0,870	0,842	0,888	0,909	0,871	0,813
ωH	0,770	0,443	0,775	0,439	0,523	0,332	0,399
ECV	0,437	0,081	0,131	0,084	0,144	0,066	0,057
AVE	0,581	0,583	0,531	0,625	0,600	0,594	0,535

FOP : facteur général de FOP ; EMPOS : émotions positives ; EMNEG : émotions négatives ; FLOW : flow ; SATBES : satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ; AUTOEFF : auto-efficacité ; ω : indice de fiabilité de Mc Donald ; ωH : oméga hiérarchique ; ECV : variance commune expliquée par le facteur ; AVE : variance moyenne extraite par le facteur.

élevée, ce qui confirme également l'hypothèse H_3 . Ces deux propositions établissent donc la validité du construit de FOP.

Les observations suivantes seront donc essentiellement de nature exploratoire et ouvrent de nouvelles pistes d'investigation.

Nous avons déjà signalé à quel point les contributions des facteurs spécifiques pouvaient significativement se différencier de celles du facteur général, à la fois en quantité et en qualité, étant donné qu'elles représentent une variance non commune entre ces premiers. Ainsi (Tableau 8), si le facteur des émotions positives du FOP confirme les schémas d'association du facteur général (FOP)

Tableau 6

Propriétés psychométriques du modèle Bi-ESEM de santé mentale positive.

	Contributions factorielles			
	SMP_G	BEE	BEP	BES
MHCA1	0,726^a	0,533^a	–0,007	0,007
MHCA2	0,793^a	0,424^a	0,001	0,001
MHCA3	0,716^a	0,533^a	0,086	0,057
MHCA4	0,637^a	–0,017	0,28^a	–0,024
MHCA5	0,336^a	–0,027	0,268^a	–0,107
MHCA6	0,448^a	0,022	0,739^a	–0,028
MHCA7	0,449^a	0,05	0,656^a	0,038
MHCA8	0,478^a	0,008	0,645^a	0
MHCA9	0,645^a	0,045	0,06	0,403^a
MHCA10	0,531^a	0,099	–0,007	0,689^a
MHCA11	0,701^a	–0,03	0,017	0,332^a
MHCA12	0,792^a	–0,171	0,008	0,129 ^a
MHCA13	0,628^a	–0,15	–0,126	0,389^a
MHCA14	0,803^a	0,191	–0,039	0,201^a
ω	0,947	0,926	0,826	0,912
AVE	0,648	0,809	0,542	0,656

En italique les non-cibles importants.

SMP_G : facteur général de santé mentale positive ; BEE : facteur spécifique de bien-être émotionnel ; BEP : facteur spécifique de bien-être psychologique ; BES : facteur spécifique de bien-être social.

Indices d'ajustement : RMSEA : 0,047 [0,028–0,056] ; CFI : 0,984 ; TLI : 0,966 ; SRMR : 0,015.

^a Les contributions factorielles standardisées des facteurs cibles**Tableau 7**

Propriétés psychométriques du modèle classique (ICM CFA) de risques psychosociaux.

Items	RPS	ABS	PRES	TURN	Résidus
GENABS	–	0,562 ^a	–	–	0,684
MANABS	–	0,902 ^a	–	–	0,187
PHYSPRES	–	–	0,772 ^a	–	0,404
PSYCPRES	–	–	0,947 ^a	–	0,103
TURNOVER	–	–	–	0,843 ^a	0,290
UNHAPPY	–	–	–	0,919 ^a	0,155
ω	0,818	0,711	0,854	0,875	
AVE	0,696	0,565	0,747	0,778	
<i>Corrélations</i>					
ABS	–	1			
PRES	–	0,402	1		
TURN	–	0,274	0,543	1	

RPS : risques psychosociaux ; ABS : absentéisme ; PRES : présentéisme ; TURN : intention de Turnover.

Indices d'ajustement : RMSEA : 0,028 [0,000–0,053] ; CFI : 0,997 ; TLI : 0,993 ; SRMR : 0,012.

^a Contributions factorielles standardisées des facteurs cibles.

avec ceux des facteurs de la santé mentale positive, il est tout particulièrement intéressant de noter que les prédictions des facteurs du FOP sur le bien-être social tendent à être opposées à celles qu'ils ont sur le facteur général de santé mentale positive. Ce résultat cependant en dit davantage sur le facteur de bien-être social de la santé mentale positive qu'il nous informe sur le FOP.

On notera également que les prédictions spécifiques des facteurs des émotions positives et émotions négatives ont leur plus grand impact sur le bien-être émotionnel, et ce résultat semble tout à fait logique. Les prédictions du Flux et de l'auto-efficacité sur le bien-être psychologique restent également cohérentes. La prédiction de la satisfaction des besoins sur le bien-être psychologique est plus étonnante, et ceci d'autant plus que ce facteur prédit logiquement la réduction du présentéisme et de l'intention de turnover. Dans cette même veine, les prédictions des facteurs spécifiques du FOP sur les risques psychosociaux sont globalement cohérentes. Certes, le fait que l'auto-efficacité et l'usage des forces puissent favoriser le présentéisme ou l'intention de turnover peut être surprenant, mais pas

Tableau 8
Validité de construit (coefficients de régression standardisés).

BEP	BES	BEE	SMP_G		ABS	PRES	TURN
0,337*	–0,038	0,331***	0,674***	FOP	–0,171***	–0,326***	–0,504***
–0,025	–0,095	0,524***	0,446***	EMPOS	0,026	–0,089*	–0,001
–0,007	0,190***	–0,251***	–0,079**	EMNEG	0,075	0,211***	0,303***
0,348***	–0,142**	–0,016	0,064	FLUX	0,04	–0,028	–0,001
–0,124**	0,125*	0,018	0,073	SATBES	–0,104	–0,163***	–0,342***
0,128*	–0,098*	–0,028	0,012	AUTOEFF	0,003	–0,017	0,125***
0,105	–0,273***	–0,214***	0,099*	FORCES	0,107*	0,194***	0,207***

*** : $p < 0,001$; ** : $p < 0,01$; * : $p < 0,05$.
Validité convergente à gauche ; validité de critère à droite.
FOP : facteur général de fonctionnement optimal psychologique (Bi-ESEM) ; SMP_G : facteur général de santé mentale positive ;
BEE : bien-être émotionnel ; BES : bien-être social ; BEP : bien-être psychologique ; ABS : facteur d'absentéisme (CFA) ; PRES :
facteur de présentéisme (CFA) ; TURN : facteur d'intention de Turnover (CFA).
Les chiffres en italique correspondent aux coefficients de régression non-significatifs.

vraiment inexplicable. On peut en effet facilement concevoir qu'avec ce surcroît de ressources cognitives et conatives, un actif puisse être plus impliqué dans son organisation, ou encore envisager d'autres perspectives professionnelles plus attractives.

5. Discussion

Cette recherche a pour premier objectif d'opérationnaliser un nouveau construit, celui du fonctionnement optimal psychologique (FOP). Au niveau théorique, nous avons adopté une approche chronologique de quelques acceptions du fonctionnement optimal depuis le début du 20^e siècle, rappelant ainsi que les grands thèmes fondateurs du sujet étaient alors déjà une préoccupation de santé publique (Patry, 1936), mais que les racines remontent jusque dans l'antiquité (Martin-Krumm & Tarquinio, 2011 ; Peterson, 2006). Nous démontrons ainsi qu'une des façons de conceptualiser le fonctionnement optimal est de théoriser et opérationnaliser un modèle intégrateur comme l'on fait avant nous Ryff (1989a, 1989b) avec sa théorie du bien-être psychologique, Keyes (2002, 2005) avec son concept de santé mentale positive, Vallerand (2013) avec l'OFIS et Seligman (2012) avec le PERMA.

Notre conception du fonctionnement optimal se situe en prolongement du modèle tripartite de l'esprit humain issu de la psychologie des facultés, et de théories de l'apprentissage (Kurczewska et al., 2017). Dès lors, on définit le FOP comme un fonctionnement intégré et fluide entre les centres cognitif, affectif et conatif, mesuré par le score de chaque indicateur de FOP associé au centre correspondant (par exemple, les émotions au centre affectif, l'auto-efficacité au centre cognitif et les Forces au centre conatif). En cherchant à opérationnaliser le FOP, notre démarche n'a aucune prétention à l'exhaustivité, mais cherche plutôt à saisir des dimensions essentielles à l'idée d'une personne qui fonctionne bien ou qui est « développée » (Jaotombo & Brasseur, 2013). Or, une idée courante qui ne manque pas de bon sens décrit une personne fonctionnant bien comme étant « intelligente » au niveau cognitif (c.-à-d. qui sait se débrouiller pour trouver des solutions à différents problèmes), au niveau émotionnel (qui sait gérer ses émotions et celles des autres dans un contexte interpersonnel et social), et au niveau de l'action (énergique, courageuse, déterminée, endurante, etc.) (Snow, Corno, & Jackson III, 1996 ; Sternberg, 2009). Cette idée assez générale existe depuis l'antiquité, puis a survécu parmi les théologiens médiévaux ainsi que les philosophes humanistes jusqu'à nos jours (pour une information plus détaillée, voir Gerdes & Stromwall, 2008 ; Hilgard, 1980). Nous avons donc cherché parmi les concepts plutôt bien établis associés au fonctionnement optimal lesquels se recoupent le mieux avec cette conception tripartite de l'esprit, et c'est cette stratégie qui a guidé nos choix. De cette perspective (voir Tableau 2) l'auto-efficacité correspond au centre cognitif, les émotions positives et négatives (dont le ratio permet de calculer la positivité) coïncident avec le centre affectif et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux s'accorde avec le centre conatif, ainsi que l'usage des Forces. Le Flow peut être considéré comme le liant et le fluidifiant puisqu'il possède à la fois une dimension intellectuelle (concentration), affective (bien-être) et conative (performance) tout en incarnant cette caractéristique de dynamisme et de fluidité, comme son nom l'indique.

Conceptuellement, cette acception intégrative du fonctionnement optimal se distingue des différentes approches que nous avons évoquées dans cet article. Avec le bien-être psychologique de Ryff (1989a, 1989b), certaines dimensions convergent avec celles du FOP : la dimension d'autonomie et de relations positives rejoint la satisfaction des besoins (c-à-d. d'autonomie, de filiation et de compétence) ; la maîtrise de l'environnement et la croissance personnelle se retrouvent à la fois dans le Flow et dans l'auto-efficacité ; l'acceptation de soi se rapproche de la connaissance de soi inhérente à l'usage des forces. Cependant, la reconnaissance explicite d'un but qui donne du sens à la vie n'apparaît pas dans le FOP. Nous estimons d'ailleurs que le sens à la vie dépasse du cadre intrapsychique pour toucher le domaine du philosophique et du spirituel. Concernant la santé mentale positive de Keyes (2002, 2005), outre les dimensions de bien-être psychologique qui convergent avec le fonctionnement optimal psychologique, on notera aussi celle du bien-être émotionnel avec les émotions positives du FOP. Il y a cependant une nette différence au niveau du bien-être social qui est absent de la formulation du FOP, lequel se limite aux dimensions purement intrapsychiques. S'agissant de l'OFIS de Vallerand (2013), le FOP converge avec le bien-être relationnel et la performance dans l'activité professionnelle, mais exclut la contribution à la société et le bien-être physique, qui là encore dépassent le champ intrapsychique. Le bien-être psychologique de l'OFIS est en partie inclus dans le FOP, en tant que satisfaction et non nécessairement en tant qu'une vie qui donne du sens. Enfin, comparé à PERMA(NH) de Seligman (2012), les dimensions d'engagement, de relations positives, d'émotions positives (et négatives) et d'accomplissement convergent avec le FOP, mais les dimensions concernant la santé et le sens les différencient. Nous pouvons ainsi voir que sans nécessairement formuler une toute nouvelle théorie de fonctionnement optimal, mais en cherchant juste à faire émerger de façon heuristique (via le modèle tripartite de l'esprit) et de façon empirique (via une méthodologie adaptée), les éléments sous-jacents et fédérateurs de concepts connexes, le FOP converge conceptuellement plutôt bien avec les différentes formulations intégrées que nous avons identifiées. Il convient de signaler que le FOP est à ce jour un des rares modèles, si ce n'est le seul, à opérationnaliser le concept d'usage des Forces, même si cette idée est évoquée depuis quelque temps par d'autres auteurs (Buckingham & Clifton, 2001 ; Clifton & Harter, 2003 ; Dubreuil et al., 2013 ; Linley, 2008 ; Seligman, 2002).

Compte tenu des indices d'ajustement des données, de la taille de l'échantillon, et de la cohérence avec la théorie, les résultats obtenus nous permettent de retenir notre première hypothèse (H_1) avec un degré élevé de confiance, c.-à-d. qu'il est raisonnable d'adopter une modélisation bifactorielle en équations structurelles exploratoires (Bi-ESEM) du FOP avec un facteur général et six facteurs spécifiques couvrant respectivement les six domaines suivantes : les émotions positives, les émotions négatives, le flow, la satisfaction des besoins, l'auto-efficacité, et l'usage des Forces. Ce modèle est significativement supérieur aux autres modèles concurrents en termes d'ajustement aux données (Tableau 3), sans en sacrifier la richesse conceptuelle. Le facteur général permet d'un côté de capturer le niveau du construit intégré de FOP, et de l'autre, de confirmer l'existence et la pertinence d'un construit sous-jacent regroupant et unifiant les six dimensions du FOP.

L'étude de la validité de construit met empiriquement en évidence la proximité conceptuelle du FOP avec celui de la santé mentale positive de Keyes (2002, 2005), confirmant ainsi la validité convergente du FOP au niveau des facteurs généraux, permettant ainsi de retenir notre deuxième hypothèse (H_2). Elle souligne également les différences inhérentes à leurs dimensions spécifiques, notamment aux conceptions eudémoniques qui leur sont associées. À titre d'exemple, le bien-être social de Keyes démontre une association aux facteurs spécifiques de FOP généralement opposée à celles du facteur général de santé mentale positive.

D'un point de vue des risques psychosociaux, Keyes (2002, 2007), démontre que le fonctionnement optimal d'un individu est associé à un meilleur fonctionnement psychosocial, notamment à un taux d'absentéisme significativement plus bas et un usage significativement plus faible des différents services relatifs aux dépenses de santé (assurance maladie, coûts d'hospitalisation, etc.). Ces résultats sont confirmés plus spécifiquement par les travaux de Soane et al., 2013. Or, pour éviter l'absentéisme qui est un indicateur fiable de risque psychosocial (Berry et al., 2012), les entreprises ont tenté de valoriser la présence au travail (Gosselin & Lauzier, 2011). Mais le présentisme est tout sauf une garantie de performance ni de productivité : il peut être tout autant un indicateur de risque psychosocial que l'absentéisme (Aronsson et al., 2000 ; Gosselin & Lauzier, 2011). Park and Shaw, 2013 affirment de leur côté que les taux de turnover sont significativement et négativement associés à la

performance des organisations, et d'autre part, l'intention de turnover est négativement associée à un fonctionnement plus optimal, sous ses différents aspects (Brunetto et al., 2012 ; Gillet, Forest, Benabou, & Bentein, 2015 ; Siu, Cheung, & Lui, 2014). Nos résultats concordent avec ces différentes études : le facteur général de FOP est négativement associé à chacun des facteurs de risques psychosociaux. Autrement dit, le fonctionnement optimal élevé d'un individu est associé à un faible niveau de RPS, donc à un fonctionnement psychosocial (plus) optimal. Ces deux derniers paragraphes soutiennent pleinement notre troisième hypothèse (H₃).

« Quiconque s'intéressera à la psychologie positive organisationnelle découvrira rapidement que celle-ci est fragmentée en différents îlots de recherche et d'intervention relativement indépendants » (Vallerand & Ménard, 2013, p. 35). Nous partageons ce constat, et si nous observons avec intérêt la multiplication des concepts cherchant à mieux cerner ce qu'est une bonne vie ou une vie digne d'être vécue, il nous semble aussi que les travaux cherchant à réunir, unifier, relier ou intégrer les nombreux concepts déjà existants ne sont pas si fréquents. Pour mieux saisir ce qu'est une personne qui fonctionne de façon optimale, nous avons valorisé une approche transversale incluant la philosophie antique (Hilgard, 1980), des théories sur l'apprentissage (Kurzewska et al., 2017), et des théories sur l'intelligence (Sternberg, 2009). Nous estimons que le modèle tripartite de l'esprit conçu comme trois centres d'intelligence (en tant que mode de perception, d'apprentissage et d'action) cognitif, affectif et conatif peut être une approche heuristique commode pour mieux appréhender le fonctionnement optimal des individus – même s'il reste encore un gros travail à réaliser pour mieux définir ce qu'est une intelligence conative ou affective vs cognitive. Pour ce faire, il nous semble essentiel de faire appel à une méthodologie adaptée, notamment parmi celles qui ne dissocient pas l'approche centrée sur les variables (analyses factorielles) de celles centrées sur la personne (classification), car les informations qu'elles fournissent sont complémentaires.

L'étude proposée ici soulève des limites qu'il convient de signaler et discuter. On peut objecter que les covariances entre ces différents construits peuvent être expliquées par d'autres types de modèles et liens nomologiques qu'un modèle Bi-ESEM. Si c'est le cas, au regard des arguments théoriques que nous avons fournis et l'ajustement de notre modèle aux données, seules des études de type expérimental ou éventuellement longitudinal pourraient départager les modèles. D'un point de vue épistémologique, il est important de préciser que nous n'adhérons pas nécessairement à l'idée que le FOP correspond à un ensemble de caractéristiques intra-individuelles, mais davantage à un moyen de caractériser des différences interindividuelles (Borsboom et al., 2003), et en tant que tel notre modèle est un outil plus adapté à l'accompagnement et au pilotage qu'au jugement. Enfin, d'un point de vue méthodologique, les réponses de nos répondants sont basées sur une auto-évaluation et peuvent donc potentiellement contenir des erreurs, ne serait-ce que par pure méconnaissance de soi, sinon par désirabilité sociale, pour ne citer que celles-là. Il est probable que le recours à d'autres sources d'évaluation telles que l'entretien avec un clinicien, l'observation ou l'agrégation de résultats provenant d'évaluations de type 360° peut sensiblement réduire ces sources d'erreurs. De même, il serait sans doute plus intéressant de collecter les données sur l'absentéisme directement à partir des données sociales de l'organisation, mais également d'utiliser des échelles plus élaborées pour mesurer certains indicateurs de risques psychosociaux moins concrets, comme l'intention de turnover ou le mal-être perçu. Enfin, pour enrichir le modèle, il serait intéressant de mener des études qualitatives et/ou longitudinales afin de déterminer les différents déterminants et conséquences du FOP. Des interventions visant à actualiser les traits positifs peuvent-elles (par exemple) impacter les niveaux de FOP ? L'augmentation du niveau de FOP dans une organisation peut-elle impacter ses données socio-économiques ? Ces questions nous semblent cruciales et devront faire l'objet de futures études.

Se présentent à nous plusieurs perspectives de recherches futures. En tout premier lieu, s'impose à nous la nécessité d'étendre et d'approfondir l'étude actuelle avec une approche typologique centrée, sur les personnes, sans doute avec une collecte de données supplémentaire. La piste suivante consistera à étudier plus en détail les déterminants et les conséquences du FOP, notamment à travers un réseau nomologique d'équations structurelles. On peut également mener des études de médiations et de modérations. Ces études impliqueraient par exemple les autres construits de notre enquête tels que le Leadership Authentique (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008), la santé mentale positive (Keyes, 2002), les 24 Forces de la VIA (Alex Linley et al., 2007 ; Peterson & Seligman, 2004), les normes de management HSE favorables à la réduction des RPS au travail (Cousins et al., 2004 ; MacKay et al., 2004) et l'implication organisationnelle affective (Meyer & Allen, 1991).

Déclaration de liens d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.

Annexe A. Matériel complémentaire

Le matériel complémentaire (Annexes 1 et 2) accompagnant la version en ligne de cet article est disponible sur <http://www.sciencedirect.com> et <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.06.001>.

Références

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-014-9533-4>
- Alex Linley, P., Maltby, J., Wood, A. M., Joseph, S., Harrington, S., Peterson, C., et al. (2007). Character strengths in the United Kingdom: The VIA inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 341–351. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.004>
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Oxford, England: Holt, Reinhart & Winston.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502–509. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.54.7.2000>
- Asplund, J., & Blacksmith, N. (2011). Productivity through strengths. In G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (doi:10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0027).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Co Ltd (doi:10.5860/choice.35-1826).
- Bandura, A. (2007). Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle. (J. Lecomte, Trad.). Paris: De Boeck (<https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782804155049-auto-efficacite>).
- Berry, C. M., Lelchouk, A. M., & Clark, M. A. (2012). A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness, absenteeism, and turnover: Implications for models of withdrawal behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 678–699. <http://dx.doi.org/10.1002/job.778>
- Borsboom, D., Mellenbergh, G. J., & van Heerden, J. (2003). The theoretical status of latent variables. *Psychological Review*, 110(2), 203. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.203>
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houffort, N., & Vallerand, R. J. (2017). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17, 1–19. <http://dx.doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: US: The Guilford Press.
- Brown, N., Sokal, A. D., & Friedman, H. L. (2013). The complex dynamics of wishful thinking: The critical positivity ratio. *American Psychologist*, 68(9), 801–813. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032850>
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 4(4), 428–441. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x>
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: The Free Press.
- Bushe, G. R., & Kassam, A. F. (2005). When is appreciative inquiry transformational? A meta-case analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(2), 161–181. <http://dx.doi.org/10.1177/0021886304270337>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Well-being*, 6(3), 1–48. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Bühler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19(4) <http://dx.doi.org/10.1037/h0054778>
- Catalino, L. I., Algoe, S. B., & Fredrickson, B. L. (2014). Prioritizing positivity: An effective approach to pursuing happiness? *Emotion*, 14(6), 1155–1161. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038029>
- Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion (Washington, D.C.)*, 11(4), 938–950. <http://dx.doi.org/10.1037/a0024889>
- Chen, F. F., West, S., & Sousa, K. (2006). A comparison of bifactor and second-order models of quality of life. *Multivariate Behavioral Research*, 41(2), 189–225. http://dx.doi.org/10.1207/s15327906mbr4102_5
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). *Investing in strengths. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers (<https://www.bkconnection.com/books/title/positive-organizational-scholarship>).
- Cooperrider, D. L., & Srivastava, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in organizational change and development*, 1(1), 129–169.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., Stavros, J. M., & Fry, R. (2008). *The appreciative inquiry handbook: For leaders of change* (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cousins, R., Rosanna Cousins, MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113–136. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370410001734322>

- Csikszentmihalyi, M. (1988). *The flow experience and its significance for human psychology. In Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. New York, NY: US: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: The psychology of optimal experience (Vol. 41)*. New York: HarperPerennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). Activity and happiness: Towards a science of occupation. *Journal of Occupational Science*, 1(1), 38–42. <http://dx.doi.org/10.1080/14427591.1993.9686377>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: HarperPerennial.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 815. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (1979). The concept of flow. *Play and learning*, 257–274.
- Demontrond, P., & Gaudreau, P. (2008). Le concept de « flow » ou « état psychologique optimal » : état de la question appliquée au sport. *Staps*, 79(1), 9. <http://dx.doi.org/10.3917/sta.079.0009>
- Dennis, M., Simic, N., Bigler, E. D., Abildskov, T., Agostino, A., Taylor, H. G., et al. (2013). Cognitive, affective, and conative theory of mind (ToM) in children with traumatic brain injury. *Developmental cognitive neuroscience*, 5, 25–39. <http://dx.doi.org/10.1016/j.dcn.2012.11.006>
- DeVellis, R. F. (2011). *Scale development: Theory and applications (Vol. 26)*. Los Angeles: Sage Publications.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2013). Miser sur les forces au travail : une approche gagnante. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, M.-J. Shaar (Eds.), *Psychologie positive en environnement professionnel (Première Édition)*. Bruxelles: De Boeck.
- Dumont, M., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2000). French Adaptation of the General Self-Efficacy Scale. (1e 02/01/2019) <http://userpage.fu-berlin.de/~health/french.htm>
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamer, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 755–775. <http://dx.doi.org/10.1002/job.337>
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: selected papers..* Oxford, England: International Universities Press.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/315131>
- Frankl, V. E. (1959). The spiritual dimension in existential analysis and logotherapy. *Journal of Individual Psychology*, 15(2), 157.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of general psychology*, 2(3), 300. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *The American psychologist*, 56(3), 218–226. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2013). Updated thinking on positivity ratios. *American Psychologist*, 68(9), 814–822. <http://dx.doi.org/10.1037/a0033584>
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313–332. <http://dx.doi.org/10.1080/02699930441000238>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013262>
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172–175. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.60.7.678>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gagné, M. (2014). Self-determination theory in the work domain. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press (doi:10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.026).
- Galanakis, M., Stalikas, A., Pezirkianidis, C., & Karakasidou, I. (2016). Reliability and Validity of the Modified Differential Emotions Scale (mDES) in a Greek Sample. *Psychology*, 7(01), 101. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.71012>
- Gerdes, K. E., & Stromwall, L. K. (2008). Conation: A missing link in the strengths perspective. *Social Work*, 53(3), 233–242. <http://dx.doi.org/10.1093/sw/53.3.233>
- Gillet, N., Forest, J., Benabou, C., & Bentein, K. (2015). The effects of organizational factors, psychological need satisfaction and thwarting, and affective commitment on workers' well-being and turnover intentions. *Le Travail Humain*, 78(2), 119–140.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183–211. <http://dx.doi.org/10.2307/258770>
- Gosselin, E., & Lauzier, M. (2011). Le présentéisme. Lorsque la présence n'est pas garante de la performance. *Revue Française de Gestion*, 37(211), 15–27. <http://dx.doi.org/10.3166/rfg.211.15-27>
- Gottman, J. M., Levenson, R. W., Gross, J., Fredrickson, B. L., McCoy, K., Rosenthal, L., et al. (2003). Correlates of gay and lesbian couples' relationship satisfaction and relationship dissolution. *Journal of Homosexuality*, 45(1), 23–43. http://dx.doi.org/10.1300/j082v45n01_02
- Hadot, P. (1995). *Qu'est-ce que la philosophie antique ?* Paris: Gallimard.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: Global edition (Edition: 7)*. Upper Saddle River, N.J.: London Pearson Education.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965–983. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-012-9364-0>
- Heutte, J., Fenouillet, F., Boniwell, I., Martin-Krumm, C., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *EduFlow: Proposal for a new measure of flow in education*. (Manuscript submitted for publication/Manuscrit soumis pour publication).

- Heutte, J., Fenouillet, F., Martin-Krumm, C., Boniwell, I., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Proposal for a conceptual evolution of the flow in education (EduFlow) model. *8th European Conference on Positive Psychology (ECP2016)* (Consulté à l'adresse <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470857/>).
- Heutte, J., Fenouillet, F., & Vallerand, R. (2016). Proposition d'une méthode et d'outils pour étudier le côté obscur du flow en contexte éducatif. *57^e Congrès annuel de la Société française de psychologie*.
- Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511–532. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12128>
- Hilgard, E. R. (1980). The trilogy of mind: Cognition, affection, and conation. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 16(2), 107–117. (doi: 10.1002/1520-6696(198004)16:2<107::AID-JHBS2300160202>3.0.CO;2-Y).
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2002). Assessing flow in physical activity: The flow state scale–2 and dispositional flow scale–2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(2), 133–150. <http://dx.doi.org/10.1123/jsep.24.2.133>
- Jahoda, M. (1958). *Joint commission on mental health and illness monograph series: Vol. 1. Current concepts of positive mental health*. New York, NY: US: Basic Books <http://dx.doi.org/10.1037/11258-000>
- Jaotombo, F., & Brasseur, M. (2013). Le développement personnel : opérationnalisation d'un modèle de mesure pour la recherche et les pratiques. @ GRH, (3), 67–92. <http://dx.doi.org/10.3917/grh.133.0067>
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, 36(2), 109–133. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02291393>
- Jung, C. G. (1955). *Modern Man in Search of a Soul* (1 edition; W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). New York: Harcourt Harvart.
- Jung, C. G. (1986). *Dialectique du Moi et de l'inconscient* (Ed. rev. et corr). Paris: Folio.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <http://dx.doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006x.73.3.539>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95–108. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.62.2.95>
- Keyes, C. L. M. (2009). *Brief description of the mental health continuum short form (MHC-SF)*. (<https://www.aacu.org/sites/default/files/MHC-SFEnglish.pdf> 02/01/2019).
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Publications.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algor, S. B., et al. (2013). How positive emotions build physical health perceived positive social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological Science*, 24(7), 1123–1132. <http://dx.doi.org/10.1177/0956797612470827>
- Komaraju, M., & Nadler, D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter? *Learning and Individual Differences*, 25, 67–72. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2013.01.005>
- Kurczewska, A., Kyrö, P., Lagus, K., Kohonen, O., & Lindh-Knuutila, T. (2017). The interplay between cognitive, conative, and affective constructs along the entrepreneurial learning process. *Education + Training*, 60(7/8), 891–908. <http://dx.doi.org/10.1108/ET-09-2016-0148>
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 367. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.367>
- Leclerc, G., Lefrançois, R., Dubé, M., Hébert, R., & Gaulin, P. (1998). The self-actualization concept: A content validation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(1), 69.
- Lewis, S. (2013). De l'utilité de l'Appréciative Inquiry au travail. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, M.-J. Shaar (Eds.), *Psychologie positive en environnement professionnel* (Première Édition). Bruxelles: De Boeck.
- Linley, P. A. (2008). *Average to A+*. Coventry: CAPP Press.
- Longo, Y., Jovanović, V., Sampaio de Carvalho, J., & Karaš, D. (2017). The general factor of well-being: Multinational evidence using bifactor-ESEM on the mental health continuum short form. *Assessment*. <http://dx.doi.org/10.1177/1073191117748394> (1073191117748394).
- MacKay, C. J., Colin, J., MacKay, Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91–112. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370410001727474>
- Maddux, J. E. (2013). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York: Springer Science & Business Media.
- Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2011). *Traité de psychologie positive fondements théoriques et implications pratiques*. Bruxelles: De Boeck.
- Maslow, A. (1972). *Vers une psychologie de l'Être*. Paris: Fayard.
- Maslow, A. (2004). *L'accomplissement de soi : de la motivation à la plénitude*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Maslow, A. (2008). *Devenir le meilleur de soi*. Paris: Eyrolles.
- Mellalieu, S., & Hanton, S. (Eds.). (2008). *Advances in applied sport psychology: A review* (1st ed.). London; New York: Routledge.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Militello, L. G., Gentner, F. C., Swindler, S. D., & Beisner, G. I. (2006). Conation: Its historical roots and implications for future research. In Collaborative Technologies and Systems, 2006. CTS 2006. *International Symposium on. IEEE* (pp. 240–247) (doi:10.1109/cts.2006.31).
- Morin, A. J., Arens, A. K., & Marsh, H. W. (2016). A bifactor exploratory structural equation modeling framework for the identification of distinct sources of construct-relevant psychometric multidimensionality. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(1), 116–139. <http://dx.doi.org/10.1080/10705511.2014.961800>
- Morin, A. J. S., Boudrias, J.-S., Marsh, H. W., McInerney, D. M., Dagenais-Desmarais, V., Madore, I., & Litalien, D. (2017). Complementary variable- and person-centered approaches to the dimensionality of psychometric constructs: Application to psychological well-being at work. *Journal of Business and Psychology*, 32(4), 395–419. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-016-9448-7>
- Morin, A. J. S., Myers, N. D., & Lee, S. (2019). Modern factor analytic techniques: Bifactor models, exploratory structural equation modeling (ESEM) and bifactor-ESEM. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology*. UK: Wiley (in Press).

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 239–263). Dordrecht: Springer (doi:10.1007/978-94-017-9088-8_16).
- 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* (pp. 311–335). Washington, DC, US: American Psychological Association <http://dx.doi.org/10.1037/10044-012>
- O'Leary-Kelly, S. (1998). The empirical assessment of construct validity. *Journal of Operations Management*, 16(4), 387–405. [http://dx.doi.org/10.1016/s0272-6963\(98\)00020-5](http://dx.doi.org/10.1016/s0272-6963(98)00020-5)
- Park, T.-Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268–309. <http://dx.doi.org/10.1037/a0030723>
- Patry, F. L. (1936). Integrating mental hygiene—From the point of view of the public health officer and school physician. *American Journal of Public Health and the Nations Health*, 26(5), 471–479. <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.26.5.471>
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rheinberg, F., Engeser, S., & Vollmeyer, R. (2002). Measuring components of flow: The Flow-Short-Scale. *Proceedings of the 1st International Positive Psychology Summit*.
- Rodriguez, A., Reise, S. P., & Haviland, M. G. (2016). Evaluating bifactor models: Calculating and interpreting statistical indices. *Psychological Methods*, 21(2), 137–150. <http://dx.doi.org/10.1037/met0000045>
- Rogers, C. R. (2005). *Le développement de la personne*. Paris: Dunod InterEditions.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017a). Self-determination theory: An introduction and overview. In R. M. Ryan & E. L. Deci (Eds.), *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (1^{re} éd.). New York: The Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017b). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (1^{re} éd.). New York: The Guilford Press.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1177/016502548901200102>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <http://dx.doi.org/10.1159/000353263>
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources*. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Schwartz, R. M., Reynolds, C. F., III, Thase, M. E., Frank, E., Fasiczka, A. L., & Haaga, D. A. (2002). Optimal and normal affect balance in psychotherapy of major depression: Evaluation of the balanced states of mind model. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 30(04), 439–450.
- Schwarzer, R. (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. New York: Taylor & Francis.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY, USA: Simon and Schuster.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological*, 55, 5–14.
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* (reprint edition). New York, NY: Atria Books.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107. <http://dx.doi.org/10.1007/s11336-008-9101-0>
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2014). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367–380. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8>
- Snow, R. E. (1989). Toward assessment of cognitive and conative structures in learning. *Educational Researcher*, 18(9), 8–14. <http://dx.doi.org/10.2307/1176713>
- Snow, R. E., Corno, L., & Jackson, D., III. (1996). Individual differences in affective and conative functions. In *Handbook of educational psychology* (pp. 243–310). London, England: Prentice Hall International.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The Association of Meaningfulness, Well-Being, and Engagement with Absenteeism: A Moderated Mediation Model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Sonderen, E. v., Sanderman, R., & Coyne, J. C. (2013). Ineffectiveness of reverse wording of questionnaire items: Let's learn from cows in the rain. *PLOS ONE*, 8(7), e68967. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0068967>
- Sternberg, R. (2009). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge Cambridgeshire; New York: Cambridge University Press.
- Vallerand, R. J. (2013). *Passion and optimal functioning in society: A eudaimonic perspective*. (<http://psycnet.apa.org/books/2012-24003-010/010>).
- Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). La psychologie organisationnelle positive : analyse et perspectives. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, M.-J. Shaar (Eds.), *Psychologie positive en environnement professionnel (Première Édition)*. Bruxelles: De Boeck.
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: An analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), 119–134. <http://dx.doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89–126.
- Wong, N., Rindfleisch, A., & Burroughs, J. E. (2003). Do reverse-worded items confound measures in cross-cultural consumer research? The case of the material values scale. *Journal of Consumer Research*, 30(1), 72–91. <http://dx.doi.org/10.1086/374697>
- Woods, C. M. (2006). Careless responding to reverse-worded items: Implications for confirmatory factor analysis. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 28(3), 186. <http://dx.doi.org/10.1007/s10862-005-9004-7>