



LA PSYCHOLOGIE POSITIVE ET LES CLÉS DU BIEN-ÊTRE

Chères participantes, chers participants,

L'enquête sur les parcours professionnels auquel vous participez vient d'achever avec succès sa sixième vague. Vous avez été près de 1200 à y avoir répondu au cours de cette année, ce qui est comparable à l'année dernière. Nous vous remercions sincèrement de votre fidélité et de la confiance que vous nous accordez.

Dans le cadre de ce projet, notre équipe a organisé, en février dernier, la première Journée romande de psychologie positive à l'Université de Lausanne sur le thème « ressources personnelles et interventions positives pour l'éducation, le monde professionnel et la santé ». Cette journée, qui a connu un grand succès, a réuni plus de 130 personnes, aussi bien des chercheurs que des praticien·ne·s et spécialistes de divers domaines : psychologie, conseil et orientation, développement de carrière, travail social, santé, éducation. Les participant·e·s, très satisfaits du programme offert, ont gagné de nouveaux outils d'aide à l'épanouissement de la personne et transmis leur souhait de participer à une nouvelle journée sur le thème.

Vous aurez compris donc que cette édition 2017 de notre newsletter sera consacrée à quelques clés du bien-être et du succès professionnel. Ainsi, dans les pages qui suivent, vous trouverez d'abord l'interview d'une chercheuse qui a tenu un atelier-réflexion sur les jeux vidéo lors de la journée de psychologie positive, suivie d'une deuxième interview d'une chercheuse et coach d'humour qui aide les gens à l'épanouissement en appliquant certaines connaissances de la psychologie positive et de l'humour. Finalement, les résultats d'une étude menée par l'équipe de Zurich sur l'impact de l'humour au travail vous seront présentés.

Sachez que votre générosité a permis de récolter près de 7480 francs au profit de Caritas Suisse, somme réunie grâce au renoncement de leur prime de participation par nombre d'entre vous. Un grand MERCI!

LE PROJET

« Parcours professionnels » est une étude longitudinale réalisée par les Universités de Lausanne et de Zurich dans le cadre du Programme de recherche national LIVES sur les parcours de vie. Notre enquête se focalise sur la question du travail, en lien avec les autres domaines de la vie comme la famille, la santé ou les loisirs. Elle est répétée chaque année auprès d'un échantillon représentatif de la population suisse – VOUS – afin d'avoir une vision dynamique de sa manière de s'adapter aux contraintes du marché de l'emploi. Entre l'automne 2016 et aujourd'hui, les deux équipes de Zurich et celle de Lausanne ont publié huit chapitres de livres et dix-sept articles scientifiques. Les études ont principalement traité l'effet des ressources personnelles telles que l'humour ou les forces de caractère sur non seulement le bien-être au travail, mais également le bien-être général. D'autres études se sont intéressées à la place et aux rôles des loisirs dans le cadre professionnel et privé, ainsi qu'à leur effet sur le bien-être général.

PARTICIPATION

1168 personnes ont répondu à l'enquête dans son intégralité lors de la sixième vague de notre étude. Cela représente une diminution de moins de 6% par rapport à l'an dernier et un taux de participation plus élevé que nos attentes. Nous prenons cela comme un témoignage supplémentaire de votre confiance et tenons ici à vous faire part de notre sincère gratitude pour votre fidélité. L'échantillon est encore une fois bien représentatif, avec 48.6% d'hommes et 51.4% de femmes, 84.7% de Suisses et 15.3% d'étrangers. 64.5% des personnes résident dans la partie alémanique du pays et 35.5% dans la partie romande. L'échantillon se compose également de 87.8% d'actifs et de 12.2% de personnes soit en recherche d'emploi ou non actives professionnellement. Les différentes tranches d'âges sont bien représentées, avec 19.5% de 25 - 34 ans, 34.5% de 35 - 44 ans et 46% de 45 - 55 ans.



« LES JEUX VIDÉO PEUVENT DÉVELOPPER TOUTES SORTES DE COMPÉTENCES »

Shékina Rochat, psychologue conseillère en orientation et chercheuse à l'Université de Lausanne, a animé un atelier-réflexion, lors de la première journée romande de psychologie positive, sur les jeux vidéo et leur utilité au cours d'une démarche d'orientation professionnelle. A la fois impliquée dans la recherche et la pratique, elle nous fait part de son expérience et donne quelques clés de motivation pour les adaptes de jeux vidéos.

Qu'est-ce qui vous a conduit à vous intéresser à la thématique des jeux vidéo ?

Lorsque je travaillais comme psychologue conseillère en orientation, je me suis rendue compte que les jeux vidéo étaient souvent mentionnés comme l'activité de loisir préférée des jeunes que je rencontrais. En général, les loisirs constituent un bon appui pour des démarches d'orientation, car ils ouvrent une fenêtre sur nos centres d'intérêt, nos aptitudes et certains aspects de notre personnalité. Mais dans le cas des jeux vidéo, je voyais difficilement comment tirer parti de cette activité pour aider au choix d'un métier. D'autant plus que beaucoup de ces jeunes auraient souhaité faire de cette passion leur métier : un rêve difficilement accessible en Suisse, où l'industrie des jeux vidéo est encore peu développée. En réfléchissant à la propagation rapide et massive de ce loisir dans la société actuelle, j'ai été prise par un véritable sentiment d'urgence quant à la nécessité de s'intéresser de plus près à la manière dont on pourrait mettre à profit les jeux vidéo dans la vie de tous les jours, et notamment lors du choix d'un métier.

N'est-ce pas ironique de parler de jeux vidéo dans le cadre d'une conférence sur la psychologie positive ?

C'est vrai que l'on a souvent tendance à considérer les jeux vidéo comme un passe-temps inutile, voire même dangereux ; ce qui n'en fait pas, a priori, un candidat idéal pour favoriser le développement positif et le bien-être de l'individu ! Pourtant, de plus en plus d'études récentes tendent à indiquer que les jeux vidéo favoriseraient le développement de toutes sortes de compétences et qualités, par exemple en termes de raisonnement logique, de représentation spatiale, de motivation, de persévérance, de gestion des émotions et de comportements pro-sociaux. Vus sous cet angle, les jeux vidéo constituent donc un vivier important pour le déve-



veloppement de ressources qui sont, par ailleurs, fortement recherchées sur le marché de l'emploi. Cependant, les joueurs sont généralement peu conscients de développer de telles compétences et donc peu susceptibles de les mettre à profit dans le monde réel. Situées à l'orée de l'entrée dans le monde du travail, il me semble que les démarches d'orientation peuvent constituer un moment clé pour « déverrouiller » ces compétences et les rendre profitables à l'individu et à la société.

Concrètement, comment peut-on tirer parti des jeux vidéo dans le cadre des démarches d'orientation ?

Je dirai qu'il y a plusieurs manières de faire le lien entre jeu vidéo et démarches d'orientation, selon que l'on souhaite rendre les jeux plus « réels » ou la réalité plus « ludique ». En effet, dans le premier cas, on peut chercher à identifier et à « transférer » les compétences acquises au travers des jeux vidéo dans le choix et l'exercice d'une profession. Pour cela, il faut faire l'effort de s'intéresser de près aux différentes activités que la personne effectue lorsqu'elle joue, de manière à découvrir tous les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont développés de la sorte et de les mettre en correspondance avec les

professions qui requièrent et valorisent de telles compétences. Ce faisant, les compétences développées au travers des jeux vidéo peuvent contribuer à faciliter le choix professionnel et l'épanouissement au travail.

Dans le deuxième cas, on peut utiliser le langage propre aux jeux vidéo pour rendre les démarches d'orientation plus ludiques. Par exemple, en appliquant la méthode « Super-Better » proposée par Jane McGonigal, l'individu peut être invité à se percevoir non plus comme « quelqu'un qui doit faire un choix professionnel », mais comme « un superhéros qui doit accomplir une mission ». Les démarches d'orientation vont alors chercher à révéler quels sont ses « superpouvoirs », les quêtes qu'il doit accomplir, les « méchants » qui peuvent entraver sa mission et les armes à sa disposition pour les combattre, ainsi que ses alliés et moyens de reprendre des forces en chemin. Utiliser les jeux vidéo comme une métaphore peut alors s'avérer un outil précieux pour stimuler la motivation et la persévérance des individus lors des démarches d'orientation.

Selon vous, il y aurait donc un superhéros qui sommeille en chacun d'entre nous ?

Exactement ! Et il ne tient qu'à nous de le réveiller !

« LA FORMATION À L'HUMOUR PERMET D'ÊTRE MIEUX ARMÉ CONTRE LE STRESS »

Sandra Rusch, coach d'humour, enseigne avec Heidi Stolz le sens de l'humour. Les deux formatrices initient régulièrement les intéressés aux secrets de la « joie de vivre », comme lors du dernier congrès de la SWIPPA (Société suisse de psychologie positive) ou dans le cadre du CAS en psychologie positive de l'Université de Zurich.



Madame Rusch, vous êtes coach d'humour. Comment en êtes-vous venue à l'humour ?

C'est une bonne question. En fait, l'humour a toujours fait partie de ma vie. En tout cas, lorsque j'ai dû choisir le thème de mon mémoire de licence pendant mes études, il est vite devenu évident que Heidi Stolz et moi voulions faire ce travail ensemble. Le professeur Rusch a alors proposé que nous effectuions une formation à l'humour.

« Formation à l'humour » : comment faut-il comprendre ce terme ? À quoi ressemble ce type de formation ?

La formation à l'humour aide à développer des compétences de base pour introduire l'humour dans son quotidien, au travail, etc. et pour être mieux armé contre le stress. En développant ou en redécouvrant ses propres capacités humoristiques, on stimule ses compétences émotionnelles, sociales et intellectuelles, ce qui peut avoir une influence sur son comportement et ses attitudes. La formation se concentre sur divers aspects de l'humour. On y trouve des contenus théoriques et des exercices pratiques, fournis et effectués pendant la formation, mais aussi des mises en pratique avec des exercices à faire à la maison, comme par exemple la tenue d'un

journal humoristique. Au début de la formation, les participants sont rarement très enthousiastes lorsqu'on leur dit qu'ils auront de nombreux exercices pratiques à faire. Mais à la fin de la formation, ils nous disent la plupart du temps que les éléments pratiques de la formation leur ont beaucoup plu.

À qui cette formation s'adresse-t-elle ?

La formation à l'humour n'a pas été conçue pour un groupe-cible en particulier. Lorsque nous recevons une demande de formation, nous adaptons la formation au groupe de personnes concerné et nous nous occupons également du groupe pendant la formation. Nous pouvons donc dire que la formation est bénéfique pour tout le monde. Elle permet d'activer cette ressource chez les personnes afin de les aider à aborder les choses de manière plus détendue et plus décontractée.

Ce qu'on aimerait savoir, bien sûr, c'est ce qu'apporte ce type de formation ?

Comme nous offrons cette formation à l'humour depuis maintenant 10 ans, nous avons reçu toutes sortes de retours. On nous rapporte souvent que les participants l'utilisent plus fréquemment comme ressource personnelle, et que cela les aide à rester plus sereins dans des situations tendues. Les ré-

sultats de notre étude ont montré que les participants se sont trouvés plus heureux et plus satisfaits. On a aussi constaté une amélioration dans le regard que les autres portaient sur les participants : les tierces personnes qui ont répondu au questionnaire ont trouvé que les participants avaient plus d'humour et étaient plus joyeux après la formation. Mais comme l'indique le terme « formation », il a fallu des exercices et de la persévérance pour en arriver là.

La formation à l'humour vise des individus : comment les acquis se traduisent-ils dans les divers domaines de la vie, par exemple sur le lieu de travail ?

Cela varie beaucoup parce que l'humour est propre à chaque personne. Il est unique, comme les empreintes digitales. C'est pourquoi il est important que chacun y puise ce qui lui fait du bien et qu'il peut assumer. Il peut s'agir de souvenirs, de jeux, d'histoires drôles ou d'anecdotes amusantes, de changements actifs de perspective ou de jeux de mots. Si l'on souhaite développer l'humour sur son lieu de travail, il est important que chacun se sente concerné et prenne l'initiative. Il ne faut pas que ce soit toujours la même personne. Les initiatives dans ce domaine peuvent revêtir des formes très diverses : journal humoristique, coin de l'humour, etc.

L'humour est-il important sur le lieu de travail ?

L'humour au travail est un aspect important qu'il ne faut pas négliger. Il est tout à fait possible de travailler sérieusement tout en maintenant l'humour. Parce que l'humour et la rigueur ne sont pas opposés. Ce qui est incompatible, c'est plutôt l'humour et la mauvaise humeur. L'humour peut largement contribuer à un environnement de travail détendu, positif et productif.

>>> www.humor-training.com



L'HUMOUR AU TRAVAIL

Dans le cadre de la recherche sur la psychologie positive, l'humour a été classé parmi les 24 forces de caractère universelles. L'humour est père de plusieurs vertus (p. ex. la transcendance, la sagesse, l'équité), dont l'humanité est la plus grande.

L'humour en tant que force de caractère ne comprend que ses formes adaptatives et fonctionnelles: les personnes qui ont de l'humour sont habituées aux plaisanteries bon enfant, elles font facilement rire les autres, savent consolider un groupe, susciter des sentiments positifs, et elles voient les bons côtés des faiblesses, des mésaventures et des imperfections humaines. Il ne s'agit pas de plaisanter ou de faire le clown en permanence. La définition de l'humour n'inclut pas ses formes méchantes comme la moquerie, le harcèlement moral ou le sarcasme; on ne retient ici que les formes «moralement bonnes» de l'humour. Au sein de notre projet LIVES, nous avons donc considéré l'humour en tant que force de caractère. Ainsi, il s'avère que l'humour est lié à la joie de vivre et à la satisfaction au travail.

L'humour, une nourriture spirituelle

L'humour influence le bien-être de deux manières: il est à la fois capable d'induire de courts moments de bonheur caractérisés par une émotion très positive (divertissement), mais aussi de diminuer les émotions négatives. Les émotions positives sont la cause de l'augmentation du niveau de bien-être. Outre les émotions très positives, de nombreuses études ont démontré que l'humour est capable de «protéger» les gens des effets classiques des coups du sort sur le vécu, le comportement et la physiologie. Ainsi, l'humour a un effet direct sur le bien-être subjectif grâce aux émotions positives qu'il suscite, mais aussi une influence indirecte, car il amortit les expériences négatives par une agréable sérénité. Cependant, cela ne veut pas dire qu'il faille faire usage de l'humour uniquement pour faire rire les autres et susciter des sentiments positifs, ou pour la cohésion d'un groupe. L'humour peut

aussi servir à essayer de corriger des abus ou de rendre la critique bienveillante. En effet, ces deux formes d'humour pourraient jouer un rôle important sur le lieu de travail (dans des réunions d'équipe ou en entretien avec son supérieur), mais elles n'ont guère été testées jusqu'ici. Dans ce domaine, la recherche n'en est qu'à ses débuts.



Lorsque l'humour est déplacé...

Si un supérieur apprécie l'humour de son équipe, ses membres peuvent ressentir une proximité et une meilleure compréhension; la cohésion du groupe peut s'en trouver renforcée et son vécu peut être plus positif. Les éclats de rire peuvent aussi détendre l'atmosphère au bureau. Mais dans ce cas, il est important de tenir compte des préférences, des normes culturelles, des connaissances de base et de la hiérarchie: nous n'apprécions pas tous la même forme d'humour et certains groupes ou certaines personnes peuvent se sentir ciblés par des railleries. Certaines personnes peuvent simplement ne pas trouver ça drôle ou se sentir carrément offensées. La façon dont nous percevons l'humour dépend largement de

notre compréhension mutuelle: si un bon mot repose sur une connaissance que l'on croit partager, mais qui en fait ne l'est pas, il perd tout son effet. Une plaisanterie du chef, mal interprétée ou jugée dénigrante, peut provoquer des malentendus. La moquerie, le cynisme ou la satire peuvent avoir des effets délétères, car ces types d'humour véhiculent de la malveillance.

Sur le lieu de travail, mais aussi dans la sphère privée, il y a aussi des personnes qui systématiquement interprètent mal l'humour: les gélotophobes, qui ont la phobie des moqueries, prennent mal tous les rires et traits d'humour, croient que l'on se moque d'eux et considèrent l'humour comme une arme pour dévaloriser les autres et les chambrer. En présence d'une personne gélotophobe, il faut éviter le plus possible de faire de l'humour avant de mieux la connaître et de savoir quel type d'humour est approprié. Environ 5% de la population suisse avoue craindre légèrement d'être la cible de moqueries. Ce phénomène a déjà fait l'objet de plusieurs études et les premiers constats montrent que les supérieurs hiérarchiques, les chefs d'équipe et les responsables RH devraient développer une plus grande sensibilité vis-à-vis de la phobie de la moquerie afin de pouvoir, d'une part, adapter leur propre humour et, d'autre part, mieux évaluer les situations de harcèlement. Dans le cadre du projet LIVES, nous avons pu montrer que la peur de la moquerie est inversement proportionnelle à la satisfaction au travail: les gélotophobes sont moins satisfaits que les autres de leur environnement de travail. De plus, ils dénoncent davantage de stress sur leur lieu de travail. En ce moment, nous travaillons sur des données qui montrent qu'un réseau d'amis, de parents et de personnes de confiance peut contribuer à diminuer non seulement l'impression qu'ont les gélotophobes d'être la cible de moqueries sur leur lieu de travail, mais également leur niveau de stress.