

## Psychologie positive et coaching : alliés dans le développement du potentiel



**Martine Lemonde**

Présidente-directrice générale  
C.O. organisationnelle, CRIA

Avant la Deuxième Guerre mondiale, la psychologie servait trois objectifs : traiter la maladie mentale, permettre le fonctionnement optimal et favoriser le développement des talents naturels. Après la guerre, la recherche consacre surtout ses ressources limitées à « réparer ce qui est défectueux ». La naissance officielle de la psychologie positive en 1998 repositionne l'attention sur le fonctionnement optimal de l'individu « normal » ou ne souffrant pas de problèmes psychologiques.

Martin E. P. Seligman, reconnu comme l'un des fondateurs de la psychologie positive et alors président de l'Association américaine de psychologie (APA), déclare qu'il est primordial de s'intéresser à la santé, au bien-être et à ce qui rend les individus résilients, heureux et optimistes plutôt que de se concentrer sur les sources de pathologie.

En 2005, dans un article du *Review of General Psychology*, Gable and Haidt définissent la psychologie positive comme étant : l'étude des processus et des conditions menant au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des organisations. Elle a aujourd'hui plusieurs champs d'application tels que la gestion, l'éducation, le coaching, la gestion de carrière, la santé, etc.

L'organisation positive et le leadership positif sont au cœur de la recherche. Les chercheurs s'intéressent par exemple à la façon dont les collaborateurs s'épanouissent et progressent positivement ou tentent d'établir des liens entre la réalisation d'une tâche, le sentiment de bien-être, l'engagement et la performance.

L'utilisation des forces personnelles est l'un des concepts phares de la psychologie positive. En 2011, dans leur article « La psychologie positive et l'approche basée sur les forces » parue dans *Psychologie Québec*, Dubreuil, Forest, Girouard et Crevier-Braud rapportent que « chaque individu possède naturellement une série de forces qui, lorsqu'exploitées

et développées, entraînent son épanouissement et son développement optimal ».

Ilona Boniwell et Justine Chabanne, dans l'article « La psychologie positive appliquée au travail », paru dans *Le Journal des psychologues* en 2017, présentent cinq actions à poser par les organisations pour construire des organisations basées sur les forces, soit :

- Se concentrer sur les forces des individus plutôt que de chercher à développer les faiblesses;
- Associer les tâches de travail aux forces individuelles pour favoriser l'engagement;

Suite à la page 2 ►►►

### Dans ce numéro

Psychologie positive  
et coaching : alliés dans  
le développement  
du potentiel

Nous sommes à l'écoute  
de nos lectrices et de  
nos lecteurs!

Explorez notre offre  
de formation 2018



## Psychologie positive et coaching: alliés dans le développement du potentiel

Suite de la page 1 ►►►

- Recruter et embaucher les nouveaux talents à partir de leurs forces;
- « Marteler » les forces pour motiver le changement de comportement;
- Développer un langage partagé autour des forces pour améliorer le travail en équipe.

Nul doute, le coaching de gestion et la psychologie positive sont des alliés naturels. Tous deux croient qu'il est plus

profitable de travailler sur ce qui est présent chez un individu que sur ses « manques ». Par sa posture, le coach favorise l'identification de ses forces par le coaché ainsi qu'une prise de conscience par rapport à leur utilisation au travail et en facilite le transfert dans la gestion d'autres situations vécues.

Bien qu'encore jeunes, les deux disciplines font l'objet de plusieurs recherches. Il sera intéressant de voir comment elles s'interinfluenceront dans le temps.

## Nous sommes à l'écoute de nos lectrices et de nos lecteurs!

Tout d'abord, nous aimerions remercier les personnes qui nous ont fait parvenir des suggestions de contenu et des commentaires au cours des années. C'est toujours une réelle source d'inspiration.

### NOUS VOULONS SAVOIR CE QUE VOUS VOULEZ.

Nous aimerions apporter quelques changements au bulletin Coach Efficace qui nous permettront de mieux répondre à vos besoins et à vos attentes. C'est pourquoi nous voulons savoir ce que vous voulez.

- Y a-t-il un sujet que vous aimeriez que nous abordions dans les prochaines publications?
- Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez voir à votre bulletin Coach Efficace?

Nous espérons que vous répondrez nombreux, car nous avons bien l'intention de vous écouter! Quelques minutes de votre temps suffiront pour nous répondre et ainsi contribuer au développement futur de votre bulletin.

Notre souhait : vous offrir un bulletin qui vous sera des plus profitables.

Envoyez-nous vos idées, vos commentaires et vos suggestions à [redacteur@coaching.qc.ca](mailto:redacteur@coaching.qc.ca).

*Publié trimestriellement, le bulletin Coach Efficace offre un volet à la fois informatif et éducatif (lectures instructives, informations spécialisées...) et traite de sujets d'intérêt relatifs au coaching.*

## Explorez notre offre de formation 2018

Lequel de nos programmes vous inspire le plus?

### Vous voulez devenir coach professionnel?

Longueuil : 2 mars 2018

En ligne : 16 avril 2018

Québec : 5 octobre 2018



### Vous souhaitez acquérir les compétences de coach en complément de votre profession actuelle?

Longueuil : 2 mars 2018

En ligne : 16 avril 2018

Québec : 5 octobre 2018



### Votre objectif est de devenir gestionnaire-coach dans votre organisation?

En entreprise ou en ligne

Communiquez avec nous.



### Programme de certification CoachingOurselves

Longueuil : 31 janvier 2018

Québec : 15 février 2018



### Introduction au coaching de groupes et d'équipes

Longueuil : 20 février 2018



### Apprenez à mieux vous connaître pour développer votre leadership

Programme personnalisé  
Communiquez avec nous.



Formateur de grands leaders

Accessible gratuitement, Coach Efficace est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching.

© Les droits de reproduction sont réservés. ISSN - 1499-3422  
Dépôt légal : Janvier 2018 (BAC et BNQ). Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Éditeur : Coaching de Gestion  
Gestion : Germaine Lalonde ([redacteur@coaching.qc.ca](mailto:redacteur@coaching.qc.ca))  
Révision linguistique : Émilie Maheux  
Téléphone : +1 514 735-9333 ou 888 764-3623  
Courriel : [info@coaching.qc.ca](mailto:info@coaching.qc.ca)  
Site Internet : [www.coaching.qc.ca](http://www.coaching.qc.ca)