La passion du travail : ses bienfaits et sa part d'ombre

Durée de la formation :	-
Modalités :	
Destinataires :	

« Choisis un travail que tu aimes, et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie », disait Confucius. Comme dans cette célèbre citation, la quête d'un travail passionnant est fortement valorisée. Pourtant, le mot *passion* provient bien à l'origine du latin *passio*, qui signifie *« souffrance ».*

Alors, qu'en est-il vraiment ? Qu'entend-on par passion au travail ? Quels en sont les côtés bénéfiques et à partir de quand devient-elle risquée ?

Définir la passion

Vallerand et ses collaborateurs, chercheurs à l'Université du Québec à Montréal, définissent la passion comme *« un très fort penchant pour une activité que l'individu aime, qu'il trouve importante et dans laquelle il investit du temps et de l'énergie »* (2003). Ils soulignent que, dans la mesure où elle est hautement valorisée, cette activité devient une partie à part entière de l'identité du passionné. C'est ce qu'on appelle le *processus d'internalisation*.

Ces chercheurs illustrent leurs propos ainsi : « *Ceux qui ont une passion pour la guitare, la lecture ou le jogging ne font pas que jouer de la guitare, lire ou faire du jogging. Ce sont des «guitaristes», des «lecteurs» ou des «joggeurs». Les activités de passion font partie de ce qu'ils sont.* »

Vallerand et ses collaborateurs réalisent dans leurs travaux une distinction importante entre deux formes de passion caractérisée chacune par un processus d'internalisation spécifique : la passion harmonieuse et la passion obsessive.

La passion harmonieuse au travail

La passion harmonieuse est la résultante d'une **internalisation autonome** qui se produit lorsque la personne éprouve une forte volonté à **s'engager librement** dans une activité professionnelle qu'elle aime. Malgré la place importante qu'elle détient dans sa vie, la personne ne ressent pas d'obligation ou de contrainte à réaliser ladite activité mais choisit librement de la faire.

Cette forme de passion se caractérise par une stabilité temporelle variable permettant à la personne de s'engager ou de se désengager de l'activité quand elle le souhaite. Le passionné harmonieux peut donc réguler son degré d'engagement et l'investissement reste raisonné puisque cette passion laisse la possibilité d'entreprendre d'autres projets de vie (d'où le terme *harmonieuse*).

Ainsi, la passion harmonieuse est associée à des comportements adaptatifs, non seulement pendant mais également après la réalisation de l'activité.

La passion obsessive au travail

La passion obsessive est la résultante d'une **internalisation contrôlée** qui se produit lorsque la personne éprouve un besoin incontrôlable et irrépressible de réaliser l'activité professionnelle. Ainsi, bien qu'appréciée, la personne ressent une **obligation à la pratiquer**. L'activité passionnante contrôle la personne, empêche son investissement dans d'autres projets et prend une place disproportionnée dans sa vie.

Mageau, Carpentier et Vallerand (2011), chercheurs à l'Université du Québec à Montréal, ont démontré que la passion obsessive a pour fonction de protéger et de défendre l'estime de soi lorsque celle-ci est faible en investissant une activité qui en devient son substitut. L'activité est alors attendue avec enthousiasme et poursuivie pour l'assurance et l'affirmation de soi qu'elle procure.

Cette forme de passion, qui se caractérise par une stabilité temporelle stable, produit une résistance au changement et génère des conflits avec les autres domaines de la vie. De par sa composante rigide, la passion obsessive induit donc des comportements contre-adaptatifs.

A noter qu'il existe une différence importante entre la passion obsessive et l'addiction au travail ou « Workaholism » (diminutif de *work* et *alcoholism*). En effet, si les passionnés obsessifs aiment la nature de leur travail et le sentiment qu'il leur procure, les « workaholiques » éprouvent un sentiment de culpabilité en l'absence d'efforts intenses et ressentent une obligation à réaliser une activité qu'ils n'apprécient pas nécessairement.

Les conséquences associées aux deux formes de passions

Curran et ses collaborateurs, chercheurs à l'Université de Bath en Angleterre, ont réalisé en 2015 une méta-étude regroupant 94 recherches précédemment publiées démontrant les conséquences associées à ces deux formes de passion. Elle révèle que la passion harmonieuse est associée aux affects positifs, à la satisfaction des besoins psychologiques (affiliation, compétence, autonomie), à la motivation intrinsèque, à la concentration, à la vitalité et à la satisfaction de la vie en général. La passion obsessive, elle, est associée aux affects négatifs, au burnout, à l'anxiété et à la rumination psychologique.

Il a également été démontré que là où la passion harmonieuse est favorable à la satisfaction au travail et la performance au travail, la passion obsessive constitue un terreau pour l'épuisement émotionnel et la détresse psychologique (Chen & al., 2019 ; Hao & al., 2017 ; Houlfort & al., 2018).

Qu'est-ce qui prédispose à la passion harmonieuse et de la passion obsessive ?

Les études qui tentent d'identifier les déterminants de la passion au travail émergent actuellement dans la littérature scientifique.

Dalpé et ses collaborateurs (2019), chercheurs à l'Université du Québec à Montréal, se sont penchés sur **les déterminants individuels** de ces deux types de passion. Ils démontrent notamment que si les individus consciencieux, extravertis et ouvert à l'expérience ont plus de probabilité de développer une passion harmonieuse, ceux ayant une personnalité plutôt névrotique (disposition à éprouver majoritairement des affects négatifs) sont davantage susceptible de développer une passion obsessive.

De récentes études se sont également concentrées sur **les déterminants managériaux** de ces deux formes de passion. A titre d'exemple, l'étude publiée en 2017 de Hao, He et Long, chercheurs à la *Northwest University Xi'an* en Chine, révèle que si *leadership d'empowerment* (processus dans lequel les dirigeants délèguent le pouvoir à leurs collaborateurs dans le but de renforcer leur motivation au travail) favorise le développement de la passion harmonieuse chez les salariés, il protège de la passion obsessive. Ces résultats soulignent l'importance de favoriser la participation à la prise de décision des collaborateurs au travail.

Dans une autre étude plus globalisante mais tout aussi intéressante de Li, Zhang et Yang (2017), chercheurs à l'Université de Beijing en Chine, démontre que la présence d'un dirigeant passionné dans le milieu de travail augmente la probabilité de voir se développer une passion similaire chez les collaborateurs par le biais de la

contagion émotionnelle (processus d'influence agissant au travers d'une mimique émotionnelle inconsciente ou d'une comparaison sociale consciente).

Enfin, certains **déterminants organisationnels** ont également fait l'objet de recherches. Parmi elles, l'étude de Fernet et ses collaborateurs (2014), chercheurs à l'Université du Québec Trois-Rivières, révèle que si l'autonomie au travail favorise le développement de la passion harmonieuse, elle protège de la passion obsessive.

Conclusion

La passion au travail s'impose progressivement comme un objet d'étude intéressant dans la mesure où elle apparaît comme un pilier de la santé psychologique au travail et de la performance durable. Si les études restent encore rares aujourd'hui, les quelques publications existantes révèlent que les deux formes de passion, harmonieuse et obsessive, entraînent des conséquences significatives et diamétralement opposées.

Ainsi, même si les déterminants individuels ont leur importance, les déterminants managériaux et organisationnels constituent des leviers d'action majeurs permettant d'assurer le bien-être au travail des collaborateurs et la pérennité de l'efficience organisationnelle.

Auteur

Julia Aubouin Bonnaventure, chargée de recherche appliquée chez AD Conseil et doctorante en convention CIFRE en psychologie du travail et des organisations au laboratoire Qualipsy de l'Université de Tours. Ses travaux portent sur l'étude des effets des pratiques organisationnelles sur la santé psychologique, les attitudes et les comportements des travailleurs.

Bibliographie

Chen, K.-Y., Chang, C.-W., & Wang, C.-H. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion : The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, *76*, 163-172. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.006 **Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standag, M. (2015). The psychology of passion : A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, *39*, 631–655.** https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0 **Dalpé, J., Demers, M., Verner-Filion, J., & Vallerand, R. J. (2019). From personality to passion : The role of the Big Five factors. *Personality and Individual Differences*, *138*, 280-285.** https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.021 **Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion : Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, *28*(3), 270–288.** https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524 **Hao, P., He, W., & Long, L.-R. (2018). Why and When Empowering Leadership Has Different Effects on Employee Work Performance : The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *25*(1), 85-100.** https://doi.org/10.1177/1548051817707517 **Houlfort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2018). A Comprehensive Understanding of the Relationships Between Passion for Work and Work–Family Conflict and the Consequences for Psychological Distress. *International Journal of Stress Management*, *25*(4), 313–329.** http://dx.doi.org/10.1037/str0000068 **Mageau, G. A., Carpentier, J., & Vallerand, R. J.**

(2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, *41*(6), 720-729. https://doi.org/10.1002/ejsp.798 **Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756-767.** https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756 **Zhang, J. (2017). Associations between a Leader's Work Passion and an Employee's Work Passion : A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1-12.** https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01447

Photo by Ian Schneider **on** Unsplash