

Développer ses compétences émotionnelles dans le monde du travail

Cours Grundtvig FR-2013-431-003

A. 1. Introduction à la formation. QI et QE. L'IE dans notre vie socioprofessionnelle. L'apport des neurosciences. La pédagogie émotionnelle.

Objectifs

Comprendre pourquoi au travail c'est l'intelligence émotionnelle qui fait la différence, et pourquoi les 5 compétences émotionnelles élémentaires sont essentielles dans la vie professionnelle

- Comprendre que nous sommes tous capables d'améliorer notre intelligence émotionnelle tout au long de notre vie
- Savoir situer correctement dans le paysage mental du XXIe les sciences cognitives et les sciences affectives, ainsi que les recherches des quinze dernières années sur la conscience et sur sa fonction cognitive centrale dans la perception de l'environnement et sur le pilotage de nos activités
- Comprendre comment à travers l'art en général nous pouvons développer notre intelligence émotionnelle
- Savoir organiser une formation pour adultes en leur proposant de revisiter certaines œuvres et en relevant de nouvelles interprétations. Observer comment le degré d'ambiguïté propre à toute création artistique facilite l'expression de nos émotions

2. a. Développement intellectuel (QI) et développement émotionnel (QE)

Le QI est un terme générique utilisé pour désigner le résultat de différents tests psychométriques relatifs aux capacités cognitives de l'être humain, tests normalisés et qui comparent les réponses d'un individu à des questions précises dans divers domaines aux réponses de l'ensemble de la population aux mêmes questions.

La notion de QI est contestée pour des motifs essentiellement idéologiques - les résultats vont à l'encontre des idéologies égalitaristes.

Plus fort que le QI, le QE contribuerait à une meilleure réussite professionnelle et personnelle, à condition de le développer et de l'entretenir.

Depuis 10 ans, le concept d'intelligence émotionnelle fait fureur dans les entreprises.

Définition. A l'origine de cette déferlante, la publication en 1995 du livre de **Daniel Goleman** « *L'intelligence émotionnelle. Accepter ses émotions pour développer une intelligence nouvelle* ». Si ce best-seller a popularisé le concept, les études sur l'intelligence émotionnelle datent du début XXe. En 1990 **Peter Salovey** et **John Mayer**, deux universitaires américains, spécialistes en psychologie, ont formulé une théorie de l'intelligence émotionnelle : « *L'habileté à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres.* »

Développer son QE. A la différence du QI qui semble largement fixé dès la fin de l'adolescence, le QE peut être entretenu, développé et amélioré à tout âge. Pour cela, il

faut apprendre à travailler sur les grandes composantes de l'intelligence émotionnelle, à la conscience de ses émotions, à la maîtrise de ses émotions, à la capacité à se motiver, à l'empathie et à la maîtrise des relations avec les autres.

Cultivez votre QE. Nous sommes tous des illettrés sur le plan émotionnel, car jamais l'école ne nous a appris ce que sont les émotions, comment elles fonctionnent, comment elles nous influencent et interfèrent dans nos rapports avec les autres. Il est fondamental de comprendre ce que sont les émotions, comment elles interviennent dans notre vie et **comment se sortir de leur emprise.**

2. b. Une incursion dans l'histoire de la pensée, chez les Grecs anciens, est peut-être nécessaire pour mieux saisir les racines du débat sur les émotions, c'est-dire sur le terme plus général de « passion ». Cela nous permettra de voir pourquoi la notion d'IE est importante de nos jours, et que dès ces temps anciens, la thématique des passions avait quelque chose à voir avec la politique (la vie de la cité). Mais nous verrons aussi que le travail sur la passion préfigure le travail actuel sur la gestion des émotions. Nous nous arrêtons aux penseurs **stoïciens.**

L'idéal d'apathie d'hier à, aujourd'hui.
Apathie et morale.

3. L'Intelligence émotionnelle : aperçu, évaluation, application dans la vie professionnelle

Le passage de l'information au savoir exige une compréhension plus profonde de ce qui est important. La notion au cœur de l'IE est le contrôle de soi. Si je peux comprendre les autres, c'est parce que je peux réaliser mes propres réactions et en prendre conscience.

Les trois types de documentation sur le sujet et leur spécificité. Les orientations, les chercheurs : E.L. Thorndike, Howard, Daniel Goleman.

Selon Goleman, l'IE se caractérise par ces cinq compétences :

1) connaissance de soi –ceux qui sont sûrs de leurs états intérieurs et de leurs sentiments sont meilleurs maîtres de leur vie.

2) maîtrise de soi – ceux qui savent composer avec des émotions difficiles ou pénibles.

3) motivation –ceux qui sont capables d'auto efficacité savent non seulement maîtriser leurs émotions, mais les utilisent aussi pour atteindre des buts définis.

4) empathie –ceux qui savent discerner les émotions chez les autres selon des indices situationnels et expressifs

5) aptitudes sociales –ceux qui possèdent cette compétence peuvent obtenir des résultats en travaillant avec les autres ou par l'entremise des autres.

L'œuvre de Goleman a fait entrer le concept d'IE dans **le contexte des milieux de travail.**

Dans cette application de l'IE, Goleman change subtilement son discours pour passer du concept d'intelligences multiples à celui de *compétences multiples*. Il regroupe les compétences professionnelles selon 3 catégories: 1) compétences purement **techniques** (comptabilité, gestion des affaires) ; 2) compétences **cognitives** (le raisonnement analytique) ; compétences démontrant une **intelligence émotionnelle** (la capacité à travailler avec d'autres et l'efficacité dans la gestion du changement).

Evaluer l'IE. Le concept d'IE est nouveau - une quinzaine d'années. Quels en sont les points forts et ce qu'on peut tirer du concept d'IE.

Développer son IE signifie apprendre à reconnaître l'information transmise par les émotions au sujet de soi-même, d'autrui et du système ou de la culture organisationnelle, à l'utiliser et à s'y fier.

Les faiblesses du concept de l'IE tiennent de sa nouveauté et de problèmes méthodologiques.

4. Le monde du travail : émotions et management. La place du QE dans le travail

La place accordée aux sentiments, aux émotions « en situation de travail » est une piste de réflexion sur l'optimisation de nos modes de fonctionnement en situation professionnelle.

On est d'accord que l'IE s'appuie sur la prise de conscience de nos sentiments, et ce pour devenir une personne humaine à part entière. Le siège des émotions étant la zone limbique qui joue un rôle prédominant sur le fonctionnement du cerveau, y compris sur le centre de la pensée, on ne peut donc nier que nous avons deux cerveaux, deux formes d'intelligence : rationnelle et émotionnelle. **Antonio Damasio** et « **L'erreur de Descartes** ».

Bref rappel historique.

A. De la logique des sentiments des relations humaines à la satisfaction dans le travail (1930-1990).

B. De la satisfaction dans le travail à l'IE (de 1990 à aujourd'hui).

C. Des émotions au travail à la gestion des émotions : la critique des publications concernant l'IE

5. IE et processus de décision : étude empirique sur des cadres français (*Résumé d'un travail conduit par le Centre d'études et de recherches sur les organisations et la gestion, l'IAE, Université de droit Aix- Marseille, étude présentée aussi à un congrès à Montréal, en juin 2007*).

C'est une étude qui s'intéresse à l'incidence des émotions sur les processus de décision. Plus particulièrement, elle examine l'effet de l'IE, mesurée à partir de l'échelle SSREI de Schutte et al (1980) sur les biais décisionnels : une IE élevée permet de diminuer **les biais relatifs aux décisions**.

6. Les neurosciences cognitives. L'apport des recherches récentes en psychologie et en neurobiologie

La Terre : 5 milliards d'années, la vie : 3, 5 milliards d'années, l'Homo Sapiens : 100.000 années. On peut dire que les neurosciences cognitives sont récentes, elles contribuent à la réflexion de l'homme sur lui-même, sur l'origine de ses pensées, sur le sens de son existence, sur l'interaction de son cerveau avec son environnement.

Les neurosciences cognitives : les neurosciences, la psychologie cognitive, la philosophie, la linguistique, l'intelligence artificielle.

Bref aperçu historique des neurosciences cognitives : Hippocrate, Galien, Franz Joseph Gall, Eysenck et Rees, Paul Broca, Karl Wernicke, Santiago Ramon y Cajal, Camillo Golgi, Brodman, Antonio Damasio.

7. Relations entre les fonctions mentales –les neurosciences intégratives-les comportements

L’interface avec les sciences du langage.

L’interface avec les sciences et techniques de l’information et de la communication (STIC).

L’interface avec l’éthologie

L’interface avec la neurobiologie intégrative dans la perspective du post-séquençage (la découverte du génome).

Les enjeux des neurosciences intégratives sont immenses : a) mieux comprendre le fonctionnement du cerveau en relation avec les processus mentaux, b) répondre au coût économique et social que représente aujourd’hui la prévalence des maladies mentales (la dépression, les démences, la maladie d’Alzheimer, les désordres neurologiques moteurs, l’épilepsie, les comportements addictifs).

8. Application/Exemple –La Gestion des Modes Mentaux.

Le Mode Mental Automatique (MMA) et le Mode Mental Adaptatif Préfrontal (MMP). La Gestion des Modes Mentaux (GMM), une méthode et des outils pour faciliter le passage du MMA au MMP

9. La pédagogie actuelle

La majorité des approches pédagogiques qui existent aujourd’hui sont centrées sur les compétences cognitives, on prétend que l’apprentissage est cognitif et qu’il repose fondamentalement sur des activités de traitement d’information. Or, le cognitif est incomplet et incapable de répondre à toutes les questions relatives à l’apprentissage et aux difficultés qui y sont associées. Aujourd’hui, on a compris qu’il existe un autre champ de compétences et des parties du cerveau qui s’y rapportent : celui des compétences émotionnelles. Donc, ***une autre vision de la pédagogie*** est en train de voir le jour, on peut l’appeler ***la pédagogie émotionnelle***, celle qui affirme que pour bien apprendre, il faut ressentir (récente étude de l’OCDE, intitulée « *Comment apprend-on ?* », 2010 : *la transformation des sociétés industrielles en sociétés du savoir* est l’une des mutations les plus profondes des dernières décennies, en particulier dans les pays de l’OCDE.

On se dirige actuellement vers une ***pédagogie de l’unicité***, qui favorise l’autonomisation et la responsabilisation de chaque personne. La « ***pédagogie actualisante*** » renvoie à la tendance actualisante propre à tout être humain : l’actualisation du plein potentiel humain.

B. 1. La conscience de soi. Image de soi. Estime de soi. Conscience de soi et mémoire. Le vieillissement cognitif et la mémoire. Notre intelligence spontanément narrative.

1. Conscience de soi et connaissance de soi

Dans son acception générale, la conscience est la perception, la connaissance plus ou moins claire que chacun peut avoir du monde extérieur et de soi-même (la définition dans le dernier Larousse). Un deuxième sens est celui de sentiment intérieur qui pousse à porter un jugement de valeur sur ses propres actes, donc le sens du bien et du mal. Le concept de conscience porte une triple signification : *morale, métaphysique et psychologique*.

Le **concept de soi** est philosophique, il peut revêtir d'autres acceptions selon les courants philosophiques, mais globalement parlant, il se réfère aux croyances qu'une personne adopte vis-à-vis d'elle-même, à ses caractéristiques personnelles, à ses relations sociales, aux rôles qu'elle joue, aux croyances qu'elle adopte consciemment, à ses histoires personnelles, à ses biens et objets propres. La **valeur** qu'une personne attribue aux divers éléments du concept qu'elle a d'elle-même représente **l'estime de soi** (ES).

1. 1. L'Estime de soi

Le problème du respect de la dignité de la personne humaine et du maintien de l'ES dépasse largement le cadre de la famille, il est *culturel, social, politique*.

Les caractéristiques d'une personne qui s'estime.

Comment se forme l'ES ? Puisque c'est le produit d'un jugement que nous portons sur nous-mêmes, l'ES suppose l'existence d'un *concept de soi*, une idée de qui je suis et d'un *Idéal du Moi* –une représentation de ce que je veux être.

Les critères –fondements de l'ES : 1) **s'accepter à tous les niveaux ; 2) vivre en accord avec ses motivations profondes ; 3) acquérir les capacités nécessaires pour compter sur soi et relever les défis de la vie.**

Conquérir, développer et maintenir l'ES et la confiance en soi aux différents âges de la vie. L'âge adulte et la *Crise du milieu de la vie (la CMV)*

1.2. L'Estime de soi dans son acception éducative. Opinions et controverses.

L'ES jouit actuellement d'un extraordinaire engouement, elle concerne des contextes variés: l'éducation, le développement de l'enfant, la santé physique et mentale, le monde de l'entreprise, le sport. Toutefois, ces dernières années, des controverses se font entendre : certains chercheurs contestent l'idée que l'ES puisse être réellement à la base du bonheur et de l'équilibre psychologique. Le débat porte sur *les stratégies* d'intervention : les efforts doivent-ils se focaliser directement sur l'augmentation de l'ES (des cours de « Self-Esteem Building », donnés par les techniciens de la « valorisation de soi »), ou être dirigés vers l'augmentation des habiletés dans différents domaines, qui par répercussion, affecteront l'ES ? (les « techniciens des habiletés » affirment que les attitudes vis-à-vis de soi sont les conséquences de la réussite). Le mouvement anti-estime de soi.

a) Les éléments constitutifs de l'ES au niveau de l'idéal.

b) Les éléments constitutifs de l'ES au niveau du soi réel.

Le système d'ES motive les comportements. La théorie du sociomètre.

L'ES et la présentation de soi sont liées de façon réciproque. Stratégies préventives. Stratégies de présentation de soi réactives.

Conclusions sur les bénéfices et les coûts d'une HES (haute estime de soi)

2. 1. L'Image de Soi

L'Image de soi est le portrait factuel de soi tel que l'on se perçoit. Winnicott distingue un « vrai self » (l'image que le sujet se fait de lui-même, qui correspond à ce qu'il est), et un « faux self » (la distorsion de cette image, image issue d'adaptation à des situations anormales, contraignantes). L'ES est un jugement de valeur général, par comparaison avec un soi idéal.

Comment l'image de soi est liée à l'estime de soi.

L'image de soi et la quête moderne. Le moi idéal et l'Idéal du moi. L'image libidinale du corps et l'image spéculaire du corps.

2.2 Conscience et mémoire. Vieillesse cognitive et mémoire (une approche psychanalytique). Notre intelligence spontanément narrative

La mémoire est l'une des composantes essentielles de l'intelligence. La façon dont les souvenirs sont imprimés dans le cerveau se précise : chaque souvenir est associé à un assemblage spécifique, mais ré-modelable, de neurones. Les organismes vivants acquièrent, conservent, utilisent tout un ensemble d'informations ou de connaissances traitées et stockées par le système nerveux : *il n'y a pas de cognition ni d'intelligence sans mémoire*. Mais la mémoire n'est pas un enregistrement parfait des expériences vécues. *La machine neuronale est créatrice d'information*.

Les mécanismes de la mémoire.

1) La mémoire à court terme

La mémoire à long terme a deux aspects : mémoire déclarative (ses contenus sont retrouvés consciemment et sont évoqués par le langage) et **mémoire procédurale** (ses contenus sont accessibles de façon automatique et non consciente. La mémoire déclarative repose sur plusieurs systèmes distincts : **mémoire implicite**=habiletés motrices, verbales, cognitives ; **mémoire explicite**= a) **mémoire sémantique** (faits et connaissances générales) et b) **mémoire épisodique** (événements, passé individuel, mémoire autobiographique). Le rôle du **récit**. *L'intelligence narrative*.

La psychologie narrative en plein développement.

Le **vieillesse** –en tant que phénomène biologique, inéluctable. La **vieillesse** en tant que phénomène culturel. Trois **théories du vieillissement** dans le champ de la recherche en gérontologie : la théorie X –le déclin, la dégénérescence, la disparition des cellules cérébrales, la baisse de performance intellectuelle ; la théorie Y –le déclin observé n'est pas inévitable, ce serait plutôt le manque d'exercice des facultés qui entraînerait leur détérioration, et non le contraire; la théorie Z –l'hypothèse d'une amélioration des facultés, par l'usage, jusqu'au grand âge.

Exemplification : a) une étude canadienne sur l'apprentissage informel (**Eric** (Educational Resources Information Center)).

b) *La vieillesse -une interprétation psychanalytique* (résumé de l'ouvrage de Charlotte Herfray, « *La Vieillesse, Une interprétation psychanalytique* »)

C. La Maîtrise de soi. Gérer ses émotions pour faciliter le travail. Les perturbations émotionnelles et la résilience. La motivation. Se former de manière autonome-les deux facettes de l'expérience. Motivation et mémoire

1. 1 La maîtrise de soi. La gestion des émotions

«*Connais-toi toi-même*»... Chacun sait le mot de Socrate. Mais on peut tout de suite ajouter qu'il s'agit là d'un idéal, difficile à atteindre. Il a même fallu attendre Freud et la psychanalyse pour réaliser à quel point il est difficile, sinon impossible, d'arriver à une connaissance de soi. Décrire ses émotions c'est une clé de maîtrise de soi. Pour décrire ses émotions, il faut savoir ce que l'on ressent, et pouvoir mettre des mots dessus, ce qui n'est pas un exercice facile. Un exemple de la gestion des émotions : *la résilience*.

La psychologie positive s'intéresse aux gens heureux. Les 6 traits positifs de l'être humain qui favoriseraient le bonheur et le bien-être.

Comment peut-on *améliorer son niveau de bonheur* ? *En psychothérapie, la psychologie positive est orientée vers les solutions. Quelques petits exercices* simples et efficaces pour améliorer le bien-être. *L'échelle de satisfaction de la vie*.

1.2. S'épanouir au travail

Déjà, la question est, compte tenu du monde actuel, si s'épanouir au travail serait encore possible. Rappelons qu'étymologiquement, « travail » signifie instrument de torture –lat. *tripalium*, et que « s'épanouir » avait au XIIe le sens de s'ouvrir (une fleur) et au XVIIe le sens de « se détendre en rendant heureux ». Donc, s'épanouir au travail semble bien un paradoxe ou une contradiction.

On pourrait envisager le problème de notre rapport au travail sous 5 aspects : 1) *l'individu face à lui-même* (la connaissance de soi, du point de vue de l'offre –son capital-agir, ses compétences, sa motivation-, du point de vue de la demande –son projet professionnel) ; 2) *l'individu et son poste de travail* (s'il est réellement en phase avec le poste) ; 3) *l'individu et ses conditions de travail* (comment l'organisation du travail de son employeur influe sur son bien-être/stress) ; 4) *l'individu et son collectif de travail* (environnement social professionnel, valeurs partagées, s'il est en phase avec) ; 5) *l'individu par rapport à la société* (le travail est une composante parmi d'autres qui contribuent à construire sa vie en société). Ces 5 composantes doivent être équilibrées entre elles pour optimiser l'épanouissement de l'individu.

2. 1. La Motivation. Se réaliser

La motivation s'inscrit dans la fonction de *relation du comportement* : grâce à elle, les besoins se transforment en buts, plans et projets. Nous proposons de regarder *dans un premier temps* la motivation d'un point de vue plus général, philosophique, celui de *la réalisation de soi*: qu'est-ce qui me motive (me pousse) à me réaliser, et en quoi consiste cette réalisation de soi. Dans *un deuxième temps*, nous regarderons de plus près *la motivation au travail*, en quoi consiste sa crise, et comment faire pour remotiver (ou se remotiver), en passant aussi en revue les théories de la motivation.

2. 2. La motivation au travail

La motivation est un processus extrêmement complexe, en construction permanente. Grosso modo, les théories sur la motivation pourraient se grouper dans plusieurs catégories : les *théories du besoin* –expliquent la motivation par l’existence des besoins que l’individu cherche à satisfaire ; les *théories cognitives* (ou de l’instrumentalité) analysent le processus motivationnel à travers l’élaboration, propre à chacun, d’une représentation des liens entre l’effort et ses résultats ; les *théories du but* soulignent le rôle motivationnel des objectifs ; les *théories de l’équité*, appuyées sur le concept de balance, mettent en évidence la recherche d’un équilibre équitable entre travail fourni et récompense reçue, les mêmes récompenses ne motivent pas de la même façon, tout un chacun a une idée de ce qui constitue une récompense juste pour son travail; enfin, les *théories du renforcement* appliquent aux situations de travail un schéma skinnérien fondé sur le rapport récompense-réponse.

2.3 Motivation et mémoire. Formation et auto-formation

Etant donné que, d’une manière ou d’une autre, nous sommes concernés par l’apprentissage tout au long de notre vie, il va s’en dire que *le lien entre la mémoire et la motivation* est très important. L’apprentissage dépend de facteurs internes (attention, motivation, plaisir, stratégies d’apprentissage) et externes (pédagogie, contexte, organisation de l’information). (*Les motifs d’engagement en formation* –schéma).

D. L’Empathie. L’importance d’entretenir des rapports harmonieux avec autrui. Les quatre attitudes : l’apathie, l’antipathie, la sympathie, l’empathie. Apprendre à exprimer l’empathie. Les aptitudes humaines : déchiffrer les situations et les réseaux humains, savoir persuader, guider, négocier, réagir, pour coopérer et animer des équipes.

1. 1. L’Empathie

La démarche de réalisation de soi ne peut être menée indépendamment d’autrui. Quels seraient les « nutriments psychologiques » que nous apportent les autres : l’amour, la confiance d’autrui, l’autorité qui entraîne, la puissance des modèles, la dialectique de la bienveillance.

1. 2. Apathie, empathie, sympathie, antipathie. Les mécanismes neurophysiologiques

Notons dans les termes la racine qui vient du grec *pathos*=*émotion, passion*. Chacune de ces attitudes est donc en rapport avec l’émotion que suscite en nous autrui (personne, relation, situation). Commençons par l’**apathie**, qui au sens étymologique, signifie l’absence d’émotion, et qui a une dimension philosophique positive. Finalement, l’apathie est passée dans le vocabulaire clinique où elle a été caractérisée comme la perte des intérêts et des émotions.

L’Empathie et **la sympathie**. Elles jouent un rôle clé *dans la motivation* des comportements pro -sociaux et fournissent la base affective du développement moral. Ces capacités ont été traditionnellement examinées par des méthodes comportementales en

psychologie du développement et en psychologie sociale, mais les récentes recherches en neurosciences commencent à identifier les systèmes neurophysiologiques qui les sous-tendent.

Empathie/contagion émotionnelle et coupure par rapport aux émotions.

Empathie, sympathie, compassion –récapitulatif

Empathie *Objectif* : la compréhension de l'interlocuteur (choses positives, négatives)

Manière : se mettre à la place de l'autre tout en gardant à l'esprit que l'on n'est pas l'autre (pas de projection)

Implication émotionnelle : idéalement aucune, neutralité

Conséquences probables : l'optimisation de la communication, par la prise en considération de ce qui est exprimé par l'autre ; la qualité de l'accueil de l'autre

Sympathie *Objectif* : le bien-être de son interlocuteur ; sa séduction pour un retour de sentiment positif ; créer des sentiments positifs

Manière : sourire, compliments, invitation à faire « avec », à partager ; créer un climat de confiance et un esprit d'équipe avec son interlocuteur

Implication émotionnelle : émotions positives chez l'interlocuteur éveillées par celui qui est sympathique

Conséquences probables : création de sentiments d'amour ou d'amitié réciproques ; un meilleur esprit d'équipe ;
risques : hypocrisie, manipulation

Compassion *Objectif* : la consolation de la souffrance de son interlocuteur ; vivre des sentiments négatifs

Manière : se confondre avec l'interlocuteur pour vivre les mêmes émotions négatives que lui

Implication émotionnelle : émotions négatives véhiculées par celui qui souffre et vécues comme telles par celui qui compatit

Conséquences probables : un lien confidentiel très fort ; *risques ultérieurs* : dépendance psychologique, abus de faiblesse

3. Les aptitudes humaines

Peut-on *devenir empathique* ? L'apprentissage de l'empathie est essentiel dans *la gestion des conflits*. L'un des **enjeux majeurs du management** est celui de savoir gérer les émotions. **Etre assertif** (récapitulatif -fiche).

Apprendre la gestion des conflits. Il existe *deux sortes de conflits* : on est spectateur ; on est acteur.

Les aptitudes humaines au travail. Exemples de cycles de formations que l'on peut suivre en négociation.

Piloter nos émotions (ou développer nos compétence émotionnelles) suppose de « désapprendre » nos habitudes.

Bibliographie

Chanlat, Jean-François « *Emotion, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'Intelligence émotionnelle* », dans « Travailler » nr. 9, 2003/1

Colloque CNRS Rapport de conjoncture 2004 : « *Fonctions mentales, neurosciences intégratives, comportements* »

Cyrulnik, Boris, « *Un merveilleux malheur* », Odile Jacob, 2005

Cyrulnik, Boris, « *Mourir de dire* », Editions Odile Jacob, Paris, 2010

Damasio, A-R, « *Spinoza avait raison : Joie et tristesse, le cerveau des émotions* », Poche, 2003

Damasio, A-R, « *L'erreur de Descartes –La Raison des émotions* », Odile Jacob, 1997

Famose, Jean-Pierre et Bertsch, Jean, « *L'Estime de soi: une controverse éducative* », Quadrige, PUF, 2009

Favre, Daniel, « *Empathie, contagion émotionnelle et coupure par rapport aux émotions* » dans « *Enfance* » 2005/4, Université de Sherbrook, Canada

Fradin, Jacques, « *L'intelligence du stress* », Eyrolles, 2008

Gérard Alain Dr (avec le CRED), « *Dépression, la maladie du siècle* », Albin Michel 2010

Goleman, Daniel « *L'intelligence émotionnelle* », Robert Laffont, 1999

Hanson, Rick « *Le Cerveau de Bouddha* », Les Arènes, 2013

Herfray, Charlotte, « *La Vieillesse, une interprétation psychanalytique* », Paris, Epi-Desclée de Brouwer, 1996

Hirigoyen Marie-France, « *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle* », Syros, Paris, 2001

James Judi, « *Ce que vos gestes révèlent. Les secrets du langage corporel* », Ixelle Editions, 2009

Joule Robert-Vincent, Beauvois Jean-Léon, « *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens* », PUG, 2008

Lacroix, Michel « *Se réaliser. Petite philosophie de l'épanouissement personnel* », Robert Laffont, 2009

« *Le livre noir de la psychanalyse. Vivre, penser et aller mieux sans Freud* », Les Arènes, 2010

« *Les Nouveaux Psy. Ce que l'on sait aujourd'hui de l'esprit humain* », Editions des Arènes, 2008, coll. Marabout

Millet-Bartoli, Françoise, « *La crise du milieu de la vie. Une deuxième chance* », Odile Jacob, 2002

Millet, B, « *Introduction aux neurosciences cognitives* », Faculté de médecine, Université de Rennes, 2007

Misrahi, Robert, « *Le bonheur. Essai sur la joie* », Editions Cécile Defaut, Nantes, 2011

Ovide, « *L'art d'aimer* », Mille et une nuits, 2000

Ovide, « *Remèdes à l'amour* », Mille et une nuits, 1993

Peters Suzanne, Dr. Mesters Patrick, « *Vaincre l'épuisement professionnel. Toutes les clés pour comprendre le burn out* », Robert Laffont, 2007

Pierson, Marie-Louise, « *L'Image de soi* », Eyrolles, 2005

Saint-Paul de, Josiane, « *Estime de soi, confiance en soi, s'aimer, s'apprécier et croire en soi* », InterEditions, 2004

Seligman, Martin, « *S'épanouir, Pour un nouvel art du bonheur et du bien-être* », Belfond, Paris, 2012

Sénèque, « *De la constance du sage* », Gallimard, 1962

Sutter, Pierre-Eric, « *S'épanouir au travail, c'est possible !* », Marketing S.A., Ellipses, 2010

Thiébaud, Danielle, « *Comprendre le vieillissement* », Lyon, Chronique sociale, 2005

Revues scientifiques et magazines

Cerveau & Psycho N°55 Janvier-Février 2013

Pour la science Février 2013

Marketing Magazine Novembre 2012

Marketing Magazine Décembre-Janvier 2013

Sites web

www.authentichappiness.sas.upenn.edu

www.leswoller.com

www.neuropsychiatrie.com

www.psychotravail.com

