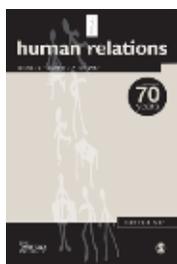


## Passion et gestion

Suggestions de lecture des professionnels de l'information du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal

Dans cette bibliographie vous trouverez des références qui ont un lien avec la réalisation et le dépassement de soi comme gestionnaire ou à la créativité dans le changement. Aussi, vous trouverez des références qui traitent de la **passion** dans le contexte du travail.

Voici la définition de la valeur « **Passion** » telle qu'énoncée par le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal : « La **passion**, c'est l'enthousiasme, la capacité de repousser sans cesse les limites et de remettre en cause les certitudes. C'est aussi la volonté de concevoir des solutions inédites, de les déployer avec énergie et conviction pour les réaliser dans le souci premier de créer des bénéfices pour les clients et les usagers. Cette énergie partagée permet de créer, d'explorer de nouvelles alternatives et de propulser l'organisation pour l'atteinte des meilleurs résultats et des niveaux de rendement exceptionnels. Elle favorise la responsabilisation et entretient le « feu sacré ». »



Astakhova, M. N. et Porter, G. (2015). **Understanding the work passion-performance relationship : The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work.** *Human Relations* 68(8), 1315-1346.

**Résumé :** Despite a burgeoning of research that examines work passion, the relationships between harmonious and obsessive work passion and job performance have received insufficient attention. Using data from 233 employee-supervisor dyads from multiple organizations in Russia, this study examines the mediating role of organizational identification and the moderating roles of three different types of fit perceptions on this relationship. Results indicate that organizational identification mediates the effect of harmonious work passion – but not obsessive work passion – on performance. Only two types of fit perceptions – person-organization and demands-abilities – were found to moderate the relationship between work passion and performance. Finally, the results showed that person-organization fit perceptions moderate the indirect effect (through organizational identification) of both types of work passion on performance, whereas needs-supplies fit perceptions only moderate the indirect effect of harmonious work passion on performance. [...] (Tiré du site [SAGE](#))



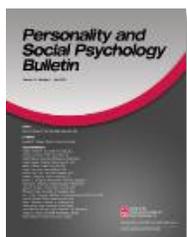
Beaulieu, S. et Malo, L-A. (2007). **Savoir innover en équipe : un guide pour développer votre organisation par la collaboration générative.** Laval : Isabelle Quentin.

**Résumé :** Savoir innover en équipe s'adresse à vous qui désirez faire collaborer des gens vers l'atteinte d'un but commun. Vous trouverez dans ce livre une synthèse inspirante des meilleures approches reconnues pour emmener des gens en collaboration dans un esprit de créativité et favoriser ainsi le développement de l'organisation. D'un style simple, concret et direct, ce livre constitue un outil important pour tout intervenant voulant faire du développement humain, le principal moteur du développement organisationnel. Les deux auteurs vous accompagneront pas à pas afin que vous puissiez développer les compétences du leader du processus de collaboration générative. (Tiré du site [Prologue](#))



Bensoussan, M. (2015). **Trajectoires et « passions » de cadres d'entreprise : une étude des causes de l'engagement intense dans le domaine professionnel.** Dans M. Loriot et N. Leroux. (dir.), *Le travail passionné : l'engagement artistique, sportif ou politique* (p. 271-307). Toulouse : Érès.

**Résumé :** Depuis une quinzaine d'années, le thème du rapport subjectif que les salariés, particulièrement les cadres, entretiennent à l'égard de leur activité de travail et de l'organisation qui les emploie est abondamment traité. On sait donc que les cadres vivent d'autant mieux le travail que son exercice revêt un sens à leurs yeux, leur paraît enrichissant (au plan intellectuel), qu'ils disposent d'un réel... (Tiré du site [Cairn](#))



Chen, P., Ellsworth, P. C. et Schwarz, N. (2015). **Finding a fit or developing it : Implicit theories about achieving passion for work.** *Personality and Social Psychology Bulletin* 41(10), 1411-1424.

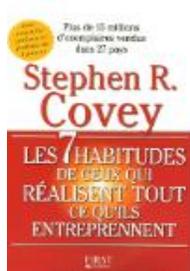
**Résumé :** "Passion for work" has become a widespread phrase in popular discourse. Two contradictory lay perspectives have emerged on how passion for work is attained, which we distill into the fit and develop implicit theories. Fit theorists believe that passion for work is achieved through finding the right fit with a line of work; develop theorists believe that passion is cultivated over time. Four studies examined the expectations, priorities, and outcomes that characterize these implicit theories. Our results show that these beliefs elicit different motivational patterns, but both can facilitate vocational well-being and success. This research extends implicit theory scholarship to the work domain and provides a framework that can fruitfully inform career advising, life coaching, mentorship, and employment policies. (Tiré du site [SAGE](#))



Côté, A. (2007). **Les stratégies de changement en milieu hospitalier : construire une relation de confiance.** *Gestion* 32(2), 12-21.

**Résumé :** Dans un article précédent, nous avons démontré, à travers l'étude de deux cas, le rôle prédominant de la confiance dans une dynamique de changement. Ainsi, la confiance a permis d'expliquer la différence entre un changement réussi et un changement inachevé. Nous prolongeons cet article en soulignant l'importance de créer un contexte favorable à l'établissement d'une relation de confiance entre les gestionnaires ou les cliniciens qui désirent lancer un projet de changement. Le problème réside toutefois dans la manière d'opérationnaliser ce concept, car la confiance ne se commande pas, contrairement au pouvoir. Cet article vise à indiquer la façon dont la confiance s'opérationnalise dans le quotidien des personnes qui prodiguent les soins. [...]. (Tiré du site [de la revue Gestion](#))





Covey, S. R. (2005). **Les sept habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent**. Paris : Éditions FIRST.

**Résumé :** " Chacun de nous vit selon des schémas, des habitudes qui sont autant de traits de caractères acquis. Ainsi, nous adoptons souvent des habitudes inefficaces, destructrices, négatives qui mènent à l'échec professionnel et personnel. Dans ce livre, je vous présente sept habitudes de gagnants. Ce ne sont pas des formules de dynamisation ; ni des remèdes miracles ; surtout pas des trucs ; mais la possibilité globale qui vous mènera à un développement individuel et social positif. Les sept habitudes conduisent petit à petit à une sorte d'échelle de la maturité. Vous allez intégrer des principes d'équité,

d'intégrité et de dignité humaine. Vous apprendrez à accepter les changements qui touchent votre vie familiale et professionnelle et donc à gagner la sagesse et le pouvoir de saisir de nouvelles opportunités. Les sept habitudes vous permettront d'agir en harmonie avec vos propres valeurs. Vous communiquerez mieux avec les autres. Vous réglerez vos problèmes personnels, familiaux et professionnels. En somme, vous découvrirez que votre bonheur est entre vos mains." . (Tiré du site [Renaud-Bray](#))



Dufour, R., Leblanc É. et Litvak, É. (2017). **Plan d'action régional intégré de santé publique de Montréal 2016-2021**. Montréal : Direction régionale de santé publique, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. [Texte intégral](#)

**Extrait :** [...] Le Plan d'action régional est le dispositif prévu par la Loi sur la santé publique pour définir, dans chaque région, l'offre du programme-services santé publique, en conformité avec le Programme national de santé publique 2015-2025 (PNSP) et les cinq Plans d'action thématiques tripartites (PATT) qui en découlent. La région de Montréal

comporte cinq CIUSSS, mais une seule direction régionale de santé publique (DRSP), rattachée au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Le directeur de santé publique est responsable d'élaborer le plan d'action régional et de coordonner l'ensemble des services offerts conjointement par l'équipe de la direction régionale et les cinq équipes territoriales des CIUSSS, d'où l'appellation « Plan d'action régional intégré » (PARI).Le présent document fait un survol de l'offre de services du « réseau de santé publique » qui inclut les équipes de santé publique de la direction régionale et des cinq CIUSSS de la région de Montréal. En complément, le lecteur pourra consulter l'offre de services détaillée, qui précise les interventions de chaque équipe. [\(cf. p. 7\)](#)



Fermon, B. et Grandjean, P. (2015). **Performance et innovation dans les établissements de santé**. Paris : Dunod.

**Présentation de l'éditeur :** La performance est un concept qui a envahi le monde de la santé à tous les niveaux. Ce concept est cependant difficile à appréhender : la performance comporte de multiples dimensions dont chacune n'éclaire qu'un aspect de la question. En outre, il fait — entre autres — référence à la dimension économique du soin qui n'est pas spontanément ancrée dans le secteur. Une approche globale portant non seulement sur chacune des dimensions, mais également sur le produit de leurs

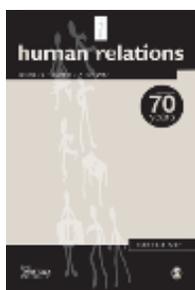
interactions, est nécessaire pour rendre compte du concept. Un éclairage selon les points de vue des différentes parties prenantes du système de santé est également à considérer pour comprendre toute la complexité du déploiement et du pilotage de la performance au niveau macro et microéconomique. (Tiré du site [Dunod](#))





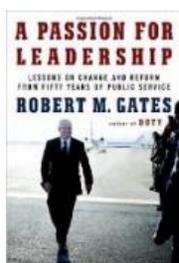
Forest, J. (2005). **Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité au travail** (thèse de doctorat, Université de Montréal).

**Résumé :** L'objectif principal de la présente thèse est d'examiner l'effet de la passion harmonieuse (où l'individu a le contrôle sur la pratique de son activité passionnante), la passion obsessive (où l'individu est « contrôlé » par sa passion), et de la satisfaction des trois besoins de base que sont l'autonomie (être à l'origine de ses actions et agir conformément à ses valeurs), la compétence (se sentir efficace dans l'atteinte d'objectifs) et l'affiliation sociale (sentir que l'on appartient à un groupe) sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow (un état de concentration et d'absorption intenses) de même que la vitalité (niveau d'énergie perçue), et ce en contexte de travail. [...] (Tiré du site [IRÉC](#))



Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P. et Lavigne, G. L. (2012). **Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program.** *Human Relations* 65(9), 1233-1252.

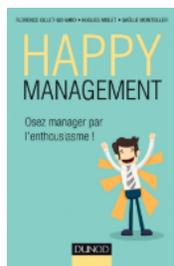
**Résumé :** Using signature strengths at work has been shown to influence workers' optimal functioning and well-being. However, little is known about the processes through which signature strengths lead to positive outcomes. The present research thus aimed at exploring the role of having a harmonious passion in the relation between using signature strengths and well-being. For this purpose, an intervention was developed where participants (n = 186) completed three activities aiming at developing their knowledge and use of their signature strengths at work. The results showed (1) that the intervention successfully increased participants' use of their signature strengths, (2) that participants from the experimental group reported a higher use of their signature strengths at the end of the study than participants from the control group, and (3) that increases in the use of signature strengths reported by participants from the experimental group were related to increases in harmonious passion, which in turn led to higher levels of well-being. (Tiré du site [SAGE](#))



Gates, R. M. (2016). **A Passion for leadership : Lessons on change and reform from fifty years of public service.** New York : Alfred A. Knopf.

**Résumé :** From the former secretary of defense and author of the acclaimed #1 best-selling memoir *Duty*, a characteristically direct, informed, and urgent assessment of why big institutions are failing us and how smart, committed leadership can effect real improvement regardless of scale. Across the realms of civic and private enterprise alike, bureaucracies vitally impact our security, freedoms, and everyday life. With so much at stake, competence, efficiency, and fiscal prudence are essential, yet Americans know these institutions fall short. Many despair that they are too big and too hard to reform. (Tiré du site [Amazon](#))





Gillet-Goinard, F., Molet, H. et Montpellier, G. (2016). **Happy management : oser manager par l'enthousiasme**. Paris : Dunod.

**Présentation de l'éditeur :** Qu'est-ce que l'enthousiasme ? À quoi ressemble un manager enthousiaste ? Comment cultiver la flamme dans un contexte de crise ou de démotivation ? Et si l'enthousiasme était la clé ? Loin des caricatures, les auteurs montrent dans ce livre qu'un nouveau type de management est possible, un management qui place l'homme et les relations humaines au cœur de la performance, un management qui s'affranchit des contrôles pour donner à chacun l'espace de liberté auquel il aspire afin de

libérer son potentiel et de participer à la performance collective. [...] (Tiré du site [Dunod](#))



Hamel, G. (2012). **Ce qui compte vraiment : les 5 défis pour l'entreprise : valeurs, innovation, adaptabilité, passion, idéologie**. Paris : Eyrolles.

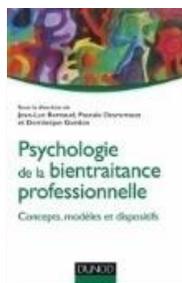
**Présentation de l'éditeur :** Dans un monde de changement perpétuel, de compétition féroce, d'innovation débordante et d'exigences sociales, comment construire une entreprise adaptée aux nouvelles réalités ? [...] Bousculant les idées reçues et proposant de nombreuses pistes de réflexion et d'action, Gary Hamel met en évidence les cinq défis fondamentaux que toute entreprise devrait considérer comme prioritaires au cours des prochaines années. Ils portent sur les valeurs organisationnelles, l'innovation, l'adaptabilité, la passion et la philosophie managériale. (Tiré du site [Eyrolles](#))



Houlfort, N. et Rinfret, N. (2010). "Favoriser la satisfaction au travail des directeurs généraux du réseau de la santé et des services sociaux : impact du style de leadership adopté et de la passion envers le travail". Dans B. F. Hassel et B. Raveleau (dir.), *Management humain des organisations : grandeurs et misères de la fonction de dirigeant* (p. 165-188). Paris : L'Harmattan.

**Présentation de l'éditeur :** La rétention et le renouvellement des directeurs généraux du réseau de la santé et des services sociaux sont d'importants défis au Québec. Il est donc primordial d'identifier les facteurs favorisant chez ces derniers la satisfaction au

travail. (Tiré du site [L'Harmattan](#))

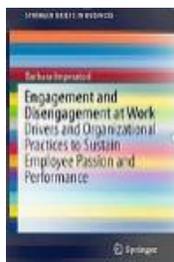


Houlfort, N., Vallerand, R. J. et Martin-Krumm, C. (2016). **La passion envers le travail : un outil positif pour les leaders**. Dans J.-L. Bernaud, P. Desrumaux et D. Guédon (dir.), *Psychologie de la bienveillance professionnelle : concepts, modèles et dispositifs* (p. 85-101). Paris : Dunod.

**Présentation de l'éditeur :** Le travail est souvent présenté sous un angle négatif, générant son lot de souffrances, de conflits et de suicides. Pour y remédier, il convient de changer de perspective en analysant le concept de bienveillance professionnelle et en exposant par quelles voies les politiques managériales et les dispositifs d'intervention

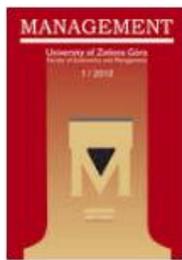
permettent de développer un rapport positif au travail. Cet ouvrage présente les concepts, recherches et méthodes qui sont au croisement de la psychologie du travail et de la gestion des ressources humaines. (Tiré du site [Dunod](#))





Imperatori, B. (2017). **Engagement and disengagement at work : Drivers and organizational practices to sustain employee passion and performance.** Cham : Springer.

**Présentation de l'éditeur :** This book offers a concise summary of cutting-edge research and practical implications about employee engagement. The author presents a clear perspective on the meaning of employee engagement, its antecedents and consequences are presented with evidences. Based on latest research results, the book discusses organizational practices which enhance people engagement focusing on the new trends of the HRM domain such as well-being practices, e-HRM systems and social volunteering initiatives. The detailed analysis also takes the recent complaints about the HR function into account. This book emphasizes that modern organizations require passionate people to thriving in a rapidly changing world, and it is important to understand why, despite the growing relevance of employee engagement, disengaged persists. (Tiré du site [Springer](http://Springer))



Kozłowski, R. (2016). **Different faces of passion in the context of leadership.** *Management* 20(1): 71-80. [Texte intégral](#)

**Résumé :** The research on leadership intertwines with many research fields and concentrates on both new ventures, small companies, family firms, as well as big and well-established organisations (Zahra, Covin 1995). They are connected with studies on leadership in such research areas as entrepreneurial vision, social influence, research on risk analysis, uncertainty and ambiguity (Cogliser, Brigham 2004; Daily, McDougall et al. 2002; Vecchio 2003). Therefore, it can be concluded that leadership is one of the most researched topics in literature in the field of management and organization. R. Hogan and R.B. Kaiser (2005) perceive leadership as the most important phenomenon in the humanities. According to R. Hogan and R.B. Kaiser, the leadership research is focused mainly on its positive and constructive aspects, and therefore avoiding the aspect of its dark side. Research on leadership focused on leadership effectiveness, identifying the characteristics of successful leaders, leadership theories and developing leaders. ([cf. p. 71](#))



Lafrance, A., et Montreuil, F. (2011). **Cadre : ce n'est qu'un rôle, mais quel rôle!** Montréal : Éditions nouvelles.

**Présentation de l'éditeur :** C'est un dur métier. Vous vous sentirez parfois inconfortable devant les attentes de vos employés... ou même temporairement dépassé par les demandes de vos supérieurs. Comment conserver ou retrouver la passion ressentie lors de votre nomination ? Comment éviter le malaise ou l'épuisement professionnel dont sont frappés plusieurs de vos collègues ? Ce livre vous propose une solution simple et efficace : Ce n'est qu'un rôle parmi d'autres qui composent votre vie. Jouez-le à fond. Sachez l'interpréter selon le scénario mis en place par les dirigeants. Ce que votre rôle doit oser entreprendre, ce qu'il doit accepter d'assumer, ce qu'il doit s'assurer d'accomplir, c'est votre façon d'être, de dire et de faire comme cadre. C'est le prix à payer pour les applaudissements que vous espérez. Quand vous sortez de scène, n'oubliez pas de changer de rôle. Vous n'êtes plus un cadre; vous êtes un conjoint, un parent, un voisin, un citoyen... Et ces rôles sont tout aussi importants que celui de cadre. Ne les confondez pas et... vivez ! Ce livre s'adresse au débutant autant qu'au cadre le plus expérimenté. [...] (Tiré du site [Renaud-Bray](http://Renaud-Bray))





Leroux, N. et Loriol, M. (2015). **Le travail passionné : l'engagement artistique, sportif ou politique**. Toulouse : Érès.

**Présentation de l'éditeur :** Dans un monde du travail de plus en plus individualisé, où l'attente d'engagement et d'investissement est toujours plus forte, où les salariés aspirent d'avantage à réaliser des activités qui ont du sens et pour lesquelles ils sont reconnus, la question de la passion au travail devient essentielle. Mais elle est ambivalente : être payé pour réaliser sa passion est à la fois une chance que les salariés apprécient, mais aussi un risque de surinvestissement, d'épuisement professionnel face à une injonction angoissante à en faire toujours plus. Les auteurs ont mené des recherches en sociologie du travail et clinique de l'activité dans trois domaines emblématiques du travail passionné : l'art, le sport, la politique. Pour eux, ramener la passion à un « rêve d'enfance » ou à une question de personnalité ne suffit pas pour en comprendre les ressorts et les enjeux. Ils analysent des trajectoires individuelles, leurs dynamiques identitaires, mais aussi les logiques professionnelles et organisationnelles dans lesquelles elles se déploient et plus largement les mutations des valeurs au travail. (Tiré du site [Érès](#))



Lupien, S. (2010). **Par amour du stress**. Montréal : Éditions au Carré.

**Quatrième de couverture :** D'emblée, l'auteure déclare que contrairement à ce que bien des gens pensent, le stress n'est pas une maladie : au contraire, il est essentiel à la survie humaine. Par contre, s'il vous affecte de façon chronique, cela peut entraîner de graves séquelles. Dans un style simple, imagé, avec une touche d'humour, l'auteure présente le résultat de 20 années d'études scientifiques sur le stress : ses causes, ses symptômes et ses conséquences à long terme sur le corps humain. Elle propose aussi des méthodes surprenantes de le contrôler, pourtant à portée de tous !

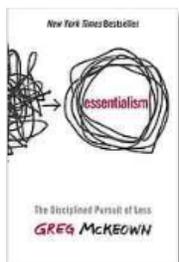
Ce livre m'a vivement impressionné. Essentiel pour les gestionnaires qui découvriront les conséquences néfastes du stress chronique chez leurs employés, et la façon de les aider. – Denis Gauthier, premier vice-président et directeur national, Financière Banque Nationale. (Tiré du site [Renaud-Bray](#))



Marchesin, B. (2002). **Souriez, c'est lundi! : Le bonheur au travail, c'est possible**. Montréal : Éditions de l'Homme.

**Présentation de l'éditeur :** Puisque nous passons plus du tiers de notre existence à travailler, arrangeons-nous pour être heureux! Posons-nous les questions qui invitent au changement, décelons ce qui nous gêne, observons nos collègues, regardons nos patrons dans les yeux et voyons ce que nous pouvons faire pour améliorer le climat. Et si l'atmosphère n'est pas en cause ou encore si elle ne s'assainit pas, demandons-nous plutôt si nous sommes bien à notre place et, au besoin, osons préparer notre départ. Ce guide vous aidera à modifier vos tendances à voir tout en noir et à penser en rond. (Tiré du site [Éditions de l'Homme](#))

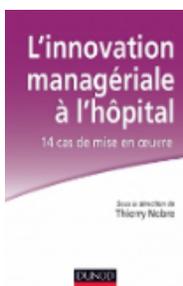




McKeown, G. (2014). **Essentialism : The Disciplined pursuit of less**. New York : Crown Business.

**Coup de cœur** de Nathalie Charbonneau, Directrice adjointe continuum en déficience physique, 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup>, et 3<sup>e</sup> ligne.

**Résumé :** The Way of the Essentialist involves doing less, but better, so you can make the highest possible contribution. The Way of the Essentialist isn't about getting more done in less time. It's not about getting less done. It's about getting only the right things done. It's about challenging the core assumption of 'we can have it all' and 'I have to do everything' and replacing it with the pursuit of 'the right thing, in the right way, at the right time'. It's about regaining control of our own choices about where to spend our time and energies instead of giving others implicit permission to choose for us. In Essentialism, Greg McKeown draws on experience and insight from working with the leaders of the most innovative companies in the world to show how to achieve the disciplined pursuit of less. By applying a more selective criteria for what is essential, the pursuit of less allows us to regain control of our own choices so we can channel our time, energy and effort into making the highest possible contribution toward the goals and activities that matter. Essentialism isn't one more thing; it is a different way of doing everything. It is a discipline you apply constantly, effortlessly. Essentialism is a mindset; a way of life. It is an idea whose time has come. (Tiré du site de [l'auteur](#))



Nobre, T. (2013). **L'innovation managériale à l'hôpital : 14 cas de mise en œuvre**. Paris : Dunod.

**Présentation de l'éditeur :** Le secteur hospitalier est soumis à de profondes mutations : les innovations médicales et thérapeutiques sont constantes. Mais c'est l'innovation managériale qui est considérée comme un nouveau facteur clé de succès pour assurer la pérennité et la performance des organisations et des entreprises. Dans ce contexte, cet ouvrage fait le point sur la situation en dressant un état des lieux des différentes formes d'innovations managériales possibles : - la création de nouvelles entités organisationnelles ; - le développement de nouvelles relations organisationnelles entre les acteurs ; - le développement de nouvelles relations avec les patients ; - la transformation organisationnelle. Les contributions rédigées par des acteurs de terrain et mises en perspective avec un regard académique permettent d'appréhender la dynamique globale du processus d'innovation. Tous les professionnels concernés par l'innovation managériale à l'hôpital trouveront dans ce livre des principes méthodologiques concrets pour faire évoluer leurs pratiques. (Tiré du site [Dunod](#))



Olivier, K., Lapointe, L. et Verter, V. (2016-2017). **Comment les gestionnaires font-ils face aux changements de la réforme? : [1re partie] : témoignages.** *Point en santé et services sociaux* 12(4), 20-25.

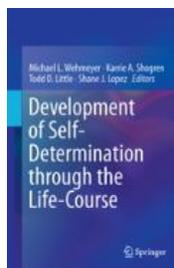
Olivier, K., Lapointe, L. et Verter, V. (2016-2017). **Comment les gestionnaires font-ils face aux changements de la réforme? : [2 partie] : les bons coups et les potentialités.** *Point en santé et services sociaux* 12(4), 26-30.

**Résumé :** Cette étude porte sur la réforme du réseau de la santé qui a eu lieu en 2015. Les chercheurs ont voulu comprendre comment le projet de loi no 10 a affecté les travailleurs et travailleuses de la santé œuvrant au Québec. Depuis dix-huit mois, la réforme a causé un véritable séisme au sein du réseau, engendrant des impacts importants sur les individus concernés, et ce, à plusieurs niveaux. La première partie illustre les défis auxquels font face certains gestionnaires de CIUSSS. La Partie 2 met en valeur leurs bons coups réalisés jusqu'à maintenant, les potentialités, les perspectives d'évolution ainsi que les facteurs essentiels pour la réussite de la réforme, tel que proposé par les répondants. (Tiré du site [ASSTSAS](#))



Spehar, I., Forest, J. et Stenseng, F. (2016). **Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness.** *Scandinavian Journal of Organizational Psychology* 8(1): 5-14. [Texte intégral](#)

**Résumé :** The dualistic model of passion was investigated in a work context. This model states that individuals may develop either a harmonious or obsessive passion for a valued activity. We hypothesized that harmonious passion for work would be positively related to job satisfaction through higher perceptions of belongingness at work. Results from a survey conducted with 278 Norwegian employees showed that belongingness partly mediated the effect from harmonious passion to job satisfaction. Obsessive passion was unrelated to belongingness, and thus, no such mediation was evident for obsessive passion on job satisfaction. These findings highlight the importance of harmonious passion for work and the role of belongingness for overall work satisfaction. ([cf. p. 5](#))



Vallerand, R. J. et Rapaport, M. (2017). **The Role of passion in adult self-growth and development.** Dans Wehmeyer, M.L., Shogren, K.A., Little, T.D. et Lopez, S.J. (dir.). *Development of self-determination through the life-course* (p. 125-143). Dordrecht, The Netherlands : Springer Science and Business Media : Springer.

**Résumé :** This chapter introduces the concept of passion, and describes its relationship to self-growth and development. The Dualistic Model of Passion is highlighted, and two types of passion, harmonious and obsessive, defined. Research on passion is described, including work to identify the prevalence of passion, to develop a measure of passion, the Passion Scale, and to test the validity of passion constructs. (Tiré du site [Springer Link](#))





Verner-Filion, J. (2016). **L'équilibre entre la performance et le bien-être psychologique: le rôle de la passion et des besoins psychologiques fondamentaux dans le fonctionnement optimal** (thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal). [Texte intégral](#)

**Résumé :** La présente thèse, composée de quatre chapitres, vise à mieux comprendre les processus psychologiques permettant aux individus de maintenir l'équilibre entre la performance et le bien-être psychologique dans le domaine sportif. Ainsi, bien que l'atteinte de hauts niveaux de performance permette généralement de ressentir un niveau élevé de bien-être psychologique, il n'est pas rare de rencontrer des individus performants qui rapportent de faibles niveaux de bien-être psychologique malgré tout. À ce jour, la recherche s'est toutefois peu intéressée aux causes de ce profil asynchrone dans lequel la performance humaine élevée semble nuire à l'atteinte du bien-être psychologique. Cette thèse a donc comme objectif de déterminer pourquoi certaines personnes réussissent, alors que d'autres échouent, dans leur tentative d'équilibrer leurs quêtes simultanées de succès et de bonheur. ([cf. p. ix](#))

**Vous souhaitez obtenir un de ces documents? Communiquez avec votre bibliothèque ou centre de documentation de proximité. La liste des coordonnées est disponible dans l'Intranet, section Enseignement et recherche.**

**Une version cliquable est disponible dans l'intranet des cadres.**