

CERTIFICATION DE PRATICIEN EXPERT EN PSYCHOLOGIE POSITIVE AU TRAVAIL

**Pour managers, coachs,
consultants, ressources humaines,
formateurs, psychologues et ac-
compagnants du changement**

- De quelle manière les professionnels peuvent-ils intégrer de façon utile les interventions existantes et scientifiquement validées de la psychologie positive dans leur pratique ?
- Comment peut-on en adapter les pratiques scientifiques de la psychologie positive au contexte spécifique d'une entreprise ?
- Quels sont les apports de la psychologie positive pour un professionnel expérimenté ?



Positran

Psychologie de la
transformation positive



©Victoria Birkinshaw

FORMATION DÉVELOPPÉE PAR Dr. ILONA BONIWELL

Dr Ilona Boniwell dirige le master international de psychologie positive appliquée de l'université Anglia Ruskin (à Cambridge et Paris). Elle enseigne aussi le leadership positif à HEC et à l'École Centrale de Paris.

Elle est également consultante auprès d'entreprises et d'institutions éducatives autour du monde. Et c'est en tant que directrice de Positran, sa société de conseil dédiée à la transformation par la psychologie positive, qu'elle dispense ces formations.

Le Dr Boniwell a écrit ou collaboré à huit livres et de multiples articles scientifiques ; donné plus de cent cinquante conférences et présentations, fondé les premiers masters en psychologie positive en Europe et le réseau européen de psychologie positive, a organisé le premier Congrès européen de psychologie positive (2002) et a été la première vice-présidente de l'Association internationale de psychologie positive (IPPA).

Forte de sa collaboration avec le magazine Psychologies anglais et russe, elle tient actuellement une chronique mensuelle pour le magazine Psychologie positive.

Les modèles actuels d'organisation ne sont plus adaptés aux réalités du XXI^e siècle, si l'on en croit le nombre grandissant de dépressions et de suicides, la hausse de l'absentéisme, de l'épuisement professionnel et des burn out.

Un changement de paradigme est nécessaire : il s'agit d'aller au cœur du potentiel de bien-être des organisations afin de permettre une évolution des entreprises d'un mode de fonctionnement de type «survie» vers un fonctionnement de type « épanouissement ».

Ces quinze dernières années ont connu le développement de recherches dans les domaines de la psychologie positive, de l'économie du bien-être, de la qualité de vie, des neurosciences et du comportement organisationnel positif.

Le bien-être au travail, le développement personnel et organisationnel sont les principales applications de ces développements et de ces recherches.



Pour tous ces acteurs de la transformation individuelle et collective, la société de conseil et de formation Positran a créé en 2012 la certification d'**Expert(e) Praticien(ne) en psychologie positive au travail**.

Celle-ci recouvre les socles des compétences permettant d'agir efficacement auprès des individus et au sein des organisations dans lesquelles ils sont amenés à intervenir.

Des liens forts se sont tissés entre le coaching et la psychologie positive, connue comme la science du bien-être et du bonheur. Ces deux champs sont naturellement complémentaires dans une même volonté d'atteindre un niveau de fonctionnement optimal et le bien-être.

À l'approche traditionnelle fondée sur l'analyse des faiblesses se substitue une approche fondée sur une analyse des forces et des ressources des personnes. L'accent est mis sur ce que l'individu fait de bien, sur ses talents et ses qualités plutôt que sur ce qui relève chez lui de la pathologie (ce qui est davantage du ressort des psychanalystes, par exemple) ou de la prise en charge de la souffrance. Et c'est en cela qu'elle démontre son efficacité.

En effet, la psychologie positive a offert de nombreuses études théoriques et empiriques considérées comme utiles par les professionnels du coaching, de la formation, de l'accompagnement, par les managers et professionnels des ressources humaines.

Cependant, en dépit de ces succès reconnus, peu d'outils pratiques et de modèles de psychologie positive ont été intégrés dans la pratique de thèse professionnelle.

Nous pensons qu'il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, beaucoup d'approches dites de « psychologie positive » n'offrent rien de plus qu'une certaine connaissance de base sans réelle adaptation à l'entreprise.

Ensuite, peu de tentatives ont été réalisées pour rendre « pratiques » ces concepts. Enfin, certaines des pratiques de psychologie positive (par exemple « les trois bénédictions », « la visite de gratitude », etc.) peuvent être perçues par des professionnels comme inadaptées pour leurs clients d'affaires.

Cette formation a pour but d'aborder ces réserves en expérimentant de façon appropriée les outils existants en psychologie positive en fonction du contexte. Seront également présentés et utilisés les nouveaux outils et méthodes de psychologie positive développés spécifiquement pour l'application en entreprise.

Ainsi, cette formation offrira aux professionnels « une boîte à outils » tangible pour leur permettre de traduire le concept de façon très pratique et concrète.

De plus, cette formation permet aux professionnels expérimentés de réfléchir sur leurs préférences et leurs propres pratiques grâce aux tests Realise2 et MS-CEIT, puis de développer une boîte à outil autant personnelle que professionnelle.

L'achèvement de ce programme de dix-huit jours mène à la certification en tant que Praticien expert en psychologie positive au travail.

QUI PEUT Y ASSISTER ?

- ▶ Les coachs, les thérapeutes, les psychiatres et les psychologues qui cherchent à élargir et développer leurs pratiques actuelles par le biais de la psychologie positive
- ▶ Les formateurs et les consultants en entreprises
- ▶ Les managers qui souhaiteraient intégrer les connaissances de la psychologie positive afin de développer leur leadership
- ▶ Les professionnels d'accompagnement souhaitant s'établir comme praticiens en psychologie positive
- ▶ Les professionnelles des ressources humaines
- ▶ Les coachs en leadership positif
- ▶ Les accompagnants du changement

Si vous n'avez aucune formation ou expérience en coaching, en psychologie, en formation ou en tout autre forme d'accompagnement, vous devrez valider un module additionnel de deux jours sur la « posture d'accompagnement » afin d'intégrer le parcours principal.

LE PROGRAMME COMPLET PERMETTRA LE DÉVELOPPEMENT DE QUATRE COMPÉTENCES LARGES

1. Analyser ses propres pratiques professionnelles au regard des concepts de la psychologie positive
2. Développer une approche professionnelle en psychologie positive
3. Développer le leadership positif au sein des entreprises et des organisations
4. Accompagner les individus et les organisations dans le changement et la transformation positive

POURQUOI PARTICIPER ?

Une science rigoureuse

La certification est explicitement basée sur les dernières connaissances de la recherche en psychologie positive, en économie comportementale et en neurosciences.

Dans cette optique, le programme de certification de Praticien expert est accrédité par l'Association française et francophone de psychologie positive (AFfPP).

Une formation tournée vers l'entreprise

Alors que les apports de la psychologie positive peuvent être appliqués dans tous les aspects de la vie et des relations, nous mettons l'accent sur la façon dont les professionnels expérimentés peuvent mettre en œuvre ce qui a été appris dans le contexte de l'entreprise.

Les stagiaires de Positran apprennent comment aider les entreprises, les organisations et les individus à améliorer leurs performances.

Une pratique concrète

L'accent est clairement mis sur les expériences pratiques et les outils.

La formation se concentre sur des cas concrets réels et la résolution de problèmes.

Chaque module vous offre l'opportunité d'être accompagné, d'appliquer ce que vous avez appris à votre propre réalité et vous permet de développer une méthode pour intégrer ces théories au sein de votre approche d'accompagnement.

Une expérience sans précédent

Depuis 1998, et pendant les dix-huit dernières années, la fondatrice de Positran, le docteur Ilona Boniwell – dont le mentor personnel a été le professeur Martin Seligman –, a formé plus de mille praticiens en psychologie positive dans le monde jusqu'au niveau de la licence.

Grâce à une équipe exceptionnelle d'experts, nous partagerons la richesse de nos expériences avec beaucoup de générosité.

METHODES PEDAGOGIQUES

Nous utilisons les outils pédagogiques suivants en alternance avec la théorie enseignée :

- > tables rondes (témoignages de professionnels sur leurs pratiques)
- > coaching en binôme et trinôme
- > tests psychologiques (MCSEIT, Time Intelligence, Realise2, VIA, etc.)
- > groupes de parole (témoignage des participants sur leurs pratiques professionnelles)
- > retours d'expériences (analyse des acquis issus d'une expérience professionnelle)
- > récits d'expérience (description/reconstitution d'une expérience professionnelle)
- > groupe d'analyse des pratiques professionnelles
- > groupe d'analyse des situations professionnelles
- > jeux de rôle (jouer des situations, des personnages en travaillant les comportements et les interactions)
- > études de cas (mise en œuvre de capacités d'analyses au travers de situations singulières)
- > vidéo d'exemples
- > jeux pédagogiques (Cartes des forces, Cartes d'actions positives, tableau de bord du bonheur, Motivation Cards, Lego® Serious Play®, etc.)

CERTIFICATION



Trois niveaux de formation

- Niveau de **praticien en psychologie positive au travail** (Niveau 1)
 - 3 modules
- Niveau de **maître praticien en psychologie positive au travail** (Niveau 2)
 - 4 modules
- Niveau de **expert praticien en psychologie positive au travail** (Niveau 3)
 - 3 modules

La participation à la formation n'implique pas nécessairement l'obtention de la certification. La phase d'évaluation est organisée en dehors du temps de formation, en fin de parcours global.

La certification globale de Praticien expert en psychologie positive au travail est délivrée par le jury au regard des travaux qui lui sont présentés, après une dernière phase d'évaluation de suivi sur le terrain.

NIVEAU 1 : Praticien en Psychologie Positive

Module 1

BASES POSITIVES : INTRODUCTION À LA PSYCHOLOGIE POSITIVE, ACCOMPAGNEMENT AVEC LA PSYCHOLOGIE POSITIVE OU LA SCIENCE DU BIEN-ÊTRE
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 2

L'ENTREPRISE ÉMOTIONNELLE : COACHING, CONSULTING ET FORMATION POUR L'ÉQUILIBRE ÉMOTIONNEL ET LA RÉSILIENCE FACE AUX STRESS DU QUOTIDIEN
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 3

LE SOI POSITIF ET L'ÉPANOUISSEMENT COLLECTIF
(2 jours, soit 14 heures de formation)

NIVEAU 2 : Maître Praticien en Psychologie Positive

Module 4

LES APPROCHES BASÉES SUR LE GROUPE POUR UN CHANGEMENT POSITIF
(2 jours, soit 14 heures de formation) :

Module 5

METTRE LES FORCES À PROFIT AU TRAVAIL : COACHING, FORMATION, CONSULTING ET MANAGEMENT BASÉ SUR LES FORCES
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 6

TOUTES LES PIÈCES DU PUZZLE DE LA MOTIVATION HUMAINE
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 7

LE LEADERSHIP POSITIF
(2 jours, soit 14 heures de formation)

NIVEAU 3 : Expert Praticien en Psychologie Positive

Module 8

COACHING, FORMATION ET MANAGEMENT POUR LA CRÉATIVITÉ
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 9

CONSTRUIRE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE AVEC LEGO® SERIOUS PLAY®
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module 10

SOLUTIONS ORGANISATIONNELLES POSITIVES
(2 jours, soit 14 heures de formation)

Module optionnel - MISE À NIVEAU – POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT
(Ce parcours n'est pas inclus dans le cursus global)

L'évaluation des acquis se fait grâce à :

- > Un **test** à la fin de chaque module de formation pour valider l'acquisition des compétences en fonction des objectifs du module.
- > La rédaction d'un **rapport de cinq pages** à l'issue des **trois modules validés**, décrivant l'utilisation de la psychologie positive appliquée ou des outils psychologiques employés dans le cadre personnel ou professionnel
- > La rédaction d'un **rapport d'analyse d'une pratique professionnelle de dix pages** à l'issue des **six modules** – les stagiaires choisissent et décrivent une situation tirée de leur propre expérience professionnelle et analysent les rapports entre leur pratique et les outils et les connaissances de la psychologie positive,
- > Une **étude de cas** à l'issue des **dix modules** – traitement d'une problématique professionnelle existante à l'aide de la psychologie positive appliquée, recherche et mise en rapport avec des références scientifiques (sciences cognitives, neurosciences et travaux de recherche en psychologie positive),
- > L'évaluation globale du parcours des stagiaires et la **certification d'Expert Praticien** en psychologie positive à l'issue du parcours de formation complet sera alors établie par la constitution d'un mémoire complet reprenant les **deux rapports et l'étude de cas**.

ENSEIGNEMENT DISPENSÉ PAR

- Dr Ilona Boniwell
- Dr Evie Rosset
- Dr Charles Martin-Krumm
- Justine Chabanne
- Vanessa Clamy Sebag
- Aleksandra Lacroix
- Lucy Airs
- Gaëlle Rohou
- Mélanie Reumaux
- Sandrine Deluard
- Roger Contebardo

Retrouvez leur présentation sur
notre site Internet dans la rubrique
« Notre équipe ».

DURÉE D'UN MODULE

2 jours – 14 heures de formation

DURÉE DU CURSUS COMPLET

20 jours – 140 heures de formation

Composez votre cursus :

- Niveau 1 : Praticien en psychologie positive (3 modules, soit 6 jours de formation – 42 heures de formation)
- Niveau 2 : Maître Praticien en psychologie positive (4 modules, soit 8 jours de formation – 56 heures de formation)
- Niveau 3 : Expert Praticien en psychologie positive (3 modules, soit 6 jours de formation – 42 heures de formation)

LIEU*

Paris, espace Trinité (3, rue de la Trinité, 75009 Paris)

* Le lieu peut être modifié, les stagiaires sont tenus au courant plusieurs semaines à l'avance.

TARIFS

Prix niveau 1 : 2000 € HT / 2400 € TTC

Prix niveau 2 : 2650 € HT / 3180 € TTC

Prix niveau 3 : 2000 € HT / 2400 € TTC

Prix d'obtention de la certification de Praticien expert en psychologie positive : 150 € HT / 180 € TTC

Réduction de 10% pour l'inscription à deux niveaux consécutifs

Réduction de 20% pour l'inscription à trois niveaux consécutifs soit un total de 5320€ HT / 6384€ TTC

Module mise à niveau : 600€ HT / 720€ TTC

DATES

Pour connaître les prochaines dates, consultez www.positran.fr.

INSCRIPTION

Remplissez le formulaire de demande d'inscription sur notre site Internet. Recevez la validation de votre candidature
Payer l'acompte de 30 %

NOS COORDONNEES



contact@positran.fr

07 50 14 50 45

Adresse du Siège Social :
26 Rue d'Alsace
78200 Mantes-la-Jolie



Positran

Psychologie de la
transformation positive

NIVEAU 1

Praticien en Psychologie Positive

MODULE 1 – BASES POSITIVES : INTRODUCTION À LA PSYCHOLOGIE POSITIVE, ACCOMPAGNEMENT AVEC LA PSYCHOLOGIE POSITIVE OU LA SCIENCE DU BIEN-ÊTRE



- La psychologie positive peut-elle vous apporter davantage que ce que sa vulgarisation laisse entendre ?
 - La performance économique peut-elle être améliorée en utilisant les leviers de la performance psychologique ?
- De nos jours, bien-être, bonheur ou qualité de vie au travail sont devenus des slogans familiers, mais de quoi parle-t-on en réalité ?
- Que dit la science sur le bien-être des gens dans leur vie personnelle comme dans leur vie professionnelle ?
- Quelles pratiques ou interventions de psychologie positive pourraient améliorer le niveau de bonheur et de bien-être ?

La psychologie positive, ou science du bien-être, est un champ de recherche qui a poussé les sciences humaines à prendre davantage en compte les aspects positifs de la vie. S'éloignant du « domaine de la pathologie », elle encourage les recherches empiriques se concentrant sur les facteurs qui permettent aux individus et aux communautés de s'épanouir et de trouver ce qu'il y a de meilleur en eux.

Les domaines de recherche incluent le bien-être et ses prédicteurs, les bases neuropsychologiques des émotions positives, la résilience, la créativité, l'économie du bonheur et les institutions positives. La psychologie positive part du postulat que l'épanouissement humain ne peut pas se faire uniquement sur une base d'élimination des pathologies et des problèmes comportementaux et émotionnels, mais qu'il est également nécessaire de construire et capitaliser sur les forces et les capacités.

Depuis sa création en 1998, le domaine a connu un formidable essor si l'on en juge par le nombre de recherches menées, sa forte popularité et la reconnaissance de son utilité par les entreprises, le monde éducatif et les institutions gouvernementales.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- > Être capable de définir de manière critique la psychologie positive et ses multiples champs d'application
- > Comprendre les principes de la psychologie positive appliqués au coaching, à la formation et au management
- > Expliciter son système de valeurs personnelles
- > Apprendre et tester les nouvelles pratiques et outils de psychologie positive spécifiquement développés pour le coaching autour du bonheur et du bien-être

JOUR 1 : LA PSYCHOLOGIE POSITIVE ET SES APPLICATIONS DANS LES DOMAINES DU COACHING, DU CONSULTING, DE LA FORMATION ET DU MANAGEMENT

La psychologie positive se définit comme l'étude « de ce qui fait que la vie vaut la peine d'être vécue ». Elle se concentre sur les expériences subjectives positives (comme les émotions positives), les traits de personnalités positifs (comme les forces et les vertus) et les institutions positives (comme les organisations positives).

L'objectif de ce module est de fournir une cartographie complète de l'étude du fonctionnement humain optimal, y compris les dernières théories et les résultats de recherches les plus récents autour de sujets tels que le bonheur, l'état de flux ou « flow » (ou expérience optimale), les forces de caractères et d'autres domaines connexes. Nous aborderons les bases théoriques et philosophiques du mouvement de la psychologie positive ainsi que les critiques qui lui sont faites. Nous discuterons également autour des mythes les plus connus qui lui sont associés.

Nous approfondirons ensuite les applications de la psychologie positive dans le domaine de l'accompagnement, en essayant de définir et faire la différence entre le coaching, la formation, le consulting ou le management positif. Nous travaillerons sur la base de vraies études de cas, ce qui nous permettra de nous interroger sur nos représentations et nos croyances.

- Une brève histoire de la psychologie positive
- Les questions philosophiques, psychologiques et économiques relatives à la psychologie positive
 - Les découvertes importantes en psychologie positive
 - Les controverses de la psychologie positive
- L'étendue des champs d'application existants et potentiels de la psychologie positive dans les contextes personnels, organisationnels et de leadership
- Accompagnement avec la psychologie positive : coaching, formation, consulting et management

JOUR 2 : COACHING, CONSULTING ET FORMATION POUR LE BONHEUR ET LE BIEN-ÊTRE

Le bonheur est-il un objectif ? Un chemin ? Un état ? Une façon de vivre ? Même si ces questions complexes n'ont pas encore de réponses définitives à l'heure actuelle, nous en savons un peu plus chaque jour sur le bonheur et le bien-être au quotidien, en explorant leurs mystères, découvrant leurs clés et capitalisant sur les résultats des recherches menées ces trente dernières années. La science du bonheur a révolutionné la façon dont nous abordons ce concept vieux de plusieurs siècles. Aujourd'hui, nous avons une idée plus claire des facteurs du bonheur ou du bien-être subjectif, à un niveau à la fois individuel et collectif. Cette évolution explique l'intérêt toujours plus fort que les individus, les organisations, les groupes sociaux et même les gouvernements portent au concept de bonheur. Nous sommes nombreux à aspirer au bonheur, mais nous l'atteignons parfois de manière très variable. Qu'est-ce que le bonheur ? Comment le construit-on ? Sait-on vraiment ce que veut dire « aller bien » de manière subjective, quand nous évaluons le bien-être de quelqu'un ? Qu'est-ce qui nous rend ou ne nous rend pas plus heureux ? Comment pouvons-nous aider nos clients à prendre des mesures concrètes vers le mieux-être ?

Dans ce module, nous passerons en revue quelques réponses à ces questions et introduirons la distinction entre bien-être hédonique et eudémonique tout en examinant les théories correspondantes. Nous examinerons plus en profondeur les principaux facteurs du bonheur et du bien-être et quelques-uns de leurs paradoxes, tels que « le paradoxe du malheur français ». Ce module apportera des outils pratiques pour travailler sur le bonheur avec nos clients. Sur le plan individuel, des avancées formidables ont été faites pour créer des interventions qui favorisent le bonheur, grâce à des études qui montrent leur efficacité due à l'utilisation des groupes de contrôles aléatoires.

Ce module présentera aux participants soixante-quatre techniques de psychologie positive validées scientifiquement grâce aux « Cartes d'action » (par exemple : savourer, réfléchir sur son « meilleur moi possible », utiliser les « forces de signatures » d'une nouvelle façon, les réponses actives-constructives...)

- Théorie sur le bonheur : hédonique vs. eudémonique
- Évaluation individuelle du bonheur – outils validés et tableau de bord intégré du bonheur
 - Modèle Perma et les façons de le mettre en pratique
 - Quiz du bonheur
- Actions positives pour augmenter le bonheur et le bien-être au niveau individuel et au niveau d'une équipe

MODULE 2 – L'ENTREPRISE ÉMOTIONNELLE : COACHING, CONSULTING ET FORMATION POUR L'ÉQUILIBRE ÉMOTIONNEL ET LA RÉSILIENCE FACE AUX STRESS DU QUOTIDIEN



- Les émotions ont-elles leur place au travail ?
 - Je trouve que le concept d'intelligence émotionnelle est farfelu, ai-je raison de penser ainsi ?
- Pouvons-nous et devons-nous apprendre à contrôler nos émotions ?
- Comment pouvons-nous grandir et nous épanouir (et pas seulement survivre) face aux inévitables difficultés et incertitudes de la vie ?
- Quelle est la différence entre la résilience du quotidien et la résilience après une expérience traumatique ?
- Quels sont les outils tangibles qui peuvent créer une entreprise émotionnellement compétente ?

Les premiers théoriciens des organisations considéraient l'espace professionnel comme totalement rationnel et libre de toute influence émotionnelle. Les émotions sont souvent évitées dans le monde du travail et parfois même dans le coaching, car elles sont considérées comme floues, difficiles à traiter ou même dangereuses à toucher. Malheureusement, cela ne fait pas disparaître les émotions, mais contribue plutôt à ce qu'elles échappent à notre contrôle. La recherche montre que les émotions ou les humeurs négatives et autres phénomènes émotionnellement chargés (comme le stress) influencent différents domaines, tels que la performance au travail, l'absentéisme et le taux de turnover.

Au contraire, être dans un état d'esprit positif reste associé aux souvenirs positifs, à un excellent taux de résolutions de problèmes et à un travail d'équipe productif; Non seulement il n'est pas humainement possible de laisser ses émotions de côté à la seconde où vous entrez dans votre bureau, mais ce n'est également pas bénéfique. La vraie question est celle-ci : au lieu d'essayer d'éliminer nos expériences internes, comment pouvons-nous les envisager de manière consciente, productive et en cohérence avec nos valeurs ?

Quand ce que nous savons de notre économie devient de plus en plus complexe et versatile, cette habileté à devenir ami avec nos émotions et nos sentiments devient essentielle à la réussite de l'entreprise.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- > Interpréter un test d'intelligence émotionnelle
- > Explorer l'interdépendance entre les émotions et les pensées
- > Identifier et caractériser ses propres modes de raisonnement
- > Utiliser les pratiques validées en psychologie positive pour améliorer la performance et l'engagement au travail aux niveaux individuel et collectif en utilisant les leviers de l'intelligence émotionnelle et de la résilience

JOUR 1 : L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET LE POUVOIR

DES EMOTIONS POSITIVES

Bien qu'il ne soit pas encore possible d'étudier nos évaluations cognitives du bien-être (satisfaction de la vie) en utilisant la technologie, notre compréhension des mécanismes du cerveau qui sous-tendent notre style affectif s'est fortement accrue. Par exemple, dans une série d'études utilisant l'IRM, Davidson a cherché à savoir quelles parties du cerveau sont actives au moment de traiter différents types de stimuli. Ces études ont montré que l'affect positif est traité dans le cortex préfrontal gauche et l'amygdale, parties toutes deux reconnues pour avoir un nombre considérable de récepteurs de dopamine et essentielles au traitement cognitif et à la flexibilité mentale, alors que l'affect négatif est lui traité dans le cortex préfrontal droit.

Le point de départ pour construire une relation constructive avec nos émotions, c'est de comprendre que ce sont des données qui nous apportent des informations importantes sur nous-mêmes, sur ce que nous ressentons ET pensons, et sur les autres.

Les émotions ne sont ni bonnes ni mauvaises en soi, elles sont simplement des informations qui devraient être prises en compte. Nous découvrirons comment nos différences en matière de capacités d'intelligence émotionnelle façonnent nos relations avec notre environnement, avec les autres et avec nous-mêmes. Nous apprendrons à exploiter le pouvoir créatif des émotions positives, à activer les émotions en fonction de la tâche à accomplir et utiliser des émotions pour atteindre une performance intellectuelle optimale.

- Définir les émotions et comprendre leurs bases neuroscientifiques
- Théories et pratiques sur le concept d'intelligence émotionnelle (quadrants des émotions, quatre « zones » de l'intelligence émotionnelle)
- Passage du test MSCEIT (mesure d'intelligence émotionnelle) et interprétation des résultats individuels (en dehors de la session de formation)
 - Le pouvoir des émotions positives

JOUR 2 : DE LA GESTION DU STRESS À LA RÉSILIENCE ORDINAIRE

Le concept de résilience est en train de devenir une pierre angulaire des pratiques de management. La récession en cours, la compétition accrue due à la mondialisation et aux externalisations, les changements démographiques importants (génération Y, vieillissement de la main d'œuvre, etc.), les problèmes de connaissance du management et la capacité à fidéliser ses employés ne sont que quelques-uns des enjeux auxquels doivent faire face les entreprises aujourd'hui. Le stress lié au travail, l'absentéisme qui en découle, le taux de présence ou les problèmes de burn out sont autant de défis difficiles à gérer. Chaque année, des millions de dollars sont perdus dans chaque pays développé pour ces mêmes raisons. Ce module propose une nouvelle approche de développement des compétences de résilience, essentielles dans la lutte contre le stress toujours grandissant.

La résilience peut-elle être enseignée ? Contrairement au sens commun qui voudrait que la résilience soit quelque chose que l'on a ou que l'on n'a pas, les résultats de très nombreuses recherches révèlent que la résilience est quelque chose que l'on peut développer, grâce à l'application systématique de techniques fondées sur les résultats de travaux empiriques. Dans le monde, beaucoup d'entreprises et d'organisations, telles que Shell, propose des formations à la résilience à leurs employés.

Depuis 2009, toute l'armée américaine participe au programme Comprehensive Soldier Fitness développé par des chercheurs en psychologie positive afin d'augmenter la résilience de ses soldats (Seligman, 2011). Le programme de résilience SPARC proposé pendant ce module intègre des techniques issues de la psychologie positive, de la croissance post-traumatique, des thérapies cognitivo-comportementales pour les populations non-pathologiques, de la pleine conscience et de la communication non-violente. Il offre une boîte à outil complète permettant de favoriser une résilience au stress, allant au-delà de la seule gestion du stress et favorisant l'épanouissement et le fonctionnement optimal face aux inévitables difficultés, pressions et incertitudes de la vie.

- Résilience au travail
 - Le modèle SPARC et les techniques associées
- Le rôle de la cognition et des modes de pensée dans la résilience
 - Comment sortir du mode « pilote automatique » ?
- Stratégies de gestion de crise et qualité de la prise de décision en état de stress
 - Développement des « muscles de la résilience »

MODULE 3 – LE SOI POSITIF ET L'ÉPANOUISSEMENT COLLECTIF



- Quel bénéfice y a-t-il à adopter une perspective positive, optimiste et pleine d'espoir ?
- Pourquoi et comment l'optimisme et l'espoir ont-ils des effets bénéfiques ?
 - Est-ce qu'être plus optimiste nous aide aussi à être plus résilient ?
 - Existe-il un profil de performance optimale ?

Gérer efficacement et mettre à profit des éléments aussi divers que le délitement des structures hiérarchiques, les limites géographiques, ou les changements spectaculaires quant aux attentes liées à la carrière, et l'arrivée de la génération Y dans le milieu professionnel, demande à la fois une mentalité différente et de nouvelles compétences permettant de générer une énergie collective et un engagement vers des objectifs exigeants. L'un des plus grands défis auxquels les entreprises sont confrontées aujourd'hui est le stress lié au travail et l'absentéisme qui en résulte. Des millions d'euros sont perdues chaque année pour cette raison. Davantage de positif sur le lieu de travail est nécessaire, car il équilibre l'organisation contre la préoccupation de la négativité. La situation exige alors un état d'esprit qui peut se modifier.

Le module examine les aspects doubles mais complémentaires de la positivité humaine dans le milieu du travail – en mettant l'accent sur un fonctionnement individuel optimal et en travaillant avec succès avec d'autres. Les deux aspects sont exprimés dans les notions de « capital psychologique » et de « relations positives » qui sont explorées et pratiquées dans ce module.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Identifier les ingrédients d'une personnalité qui s'adapte aux exigences complexes du monde professionnel moderne
 - > Comprendre comment la résilience, l'espoir, l'optimisme et la confiance sont liés
- > Utiliser les pratiques validées en psychologie positive pour améliorer la performance et l'engagement au travail au niveau individuel et collectif
 - > Renforcer le capital psychologique et la résilience
 - > Développer les relations positives

JOUR 1 : CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

Les caractéristiques psychologiques telles que l'espoir, l'optimisme et la résilience augmentent notre capacité à faire face aux difficultés de manière efficace, tandis que la confiance nous permet d'ancrer nos pensées dans nos succès passés. Ces quatre caractéristiques (optimisme, espoir, résilience et confiance) forment un concept plus large appelé le capital psychologique ou PsyCap.

PsyCap est une notion qui appartient au domaine de comportement organisationnel positif. Elle repose en grande partie sur les théories et la recherche en psychologie positive. PsyCap se caractérise et consiste en quatre grands domaines qui, ensemble, augmentent les capacités psychologiques des ressources humaines.

Le modèle HERO, qui se réfère aux quatre concepts, a été défini comme le développement positif de l'état psychologique d'un individu et se caractérise par :

- (1) avoir confiance en ses propres capacités à entreprendre et à faire suffisamment d'efforts pour réussir des tâches difficiles (habileté perçue) ;
- (2) persévérer face à des objectifs et, si besoin, changer de trajectoire pour pouvoir les atteindre (espoir) ;
- (3) être capable, face aux problèmes et à l'adversité, de continuer et de rebondir pour réussir quand même (résilience) ;
- (4) considérer possibles les réussites présentes et futures (optimisme).

Ces ressources psychologiques ou PsyCap, ont plus d'impact sur la performance au travail que chacun de leur composant pris séparément (Luthans et al. 2015, Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007 ; Luthans et al. 2008) ; en d'autres termes, si une personne possède une grande quantité de chacun de ces quatre composantes, elle a systématiquement de meilleurs résultats (Luthans et al. 2008).

JOUR 2 : LES RELATIONS POSITIVES AU TRAVAIL

Les êtres humains sont essentiellement des créatures sociales et par conséquent les relations interpersonnelles sont primordiales pour leur bonheur. Nous avons besoin des autres et nous aimons les fréquenter. Que nous soyons introvertis ou extravertis, passer du temps avec les gens que nous apprécions fait augmenter nos niveaux de bien-être. Le sondage The Gallup Healthways Well-being Index a récemment montré que les gens ont besoin de passer six à sept heures en contact social et jusqu'à neuf heures si le travail est stressant, afin d'augmenter ou maintenir leur niveau de bien-être. La liste des bénéfices relatifs aux relations sociales est longue et comprend une meilleure santé et une meilleure capacité à faire face au stress et aux incertitudes. Avoir des relations sociales est plus bénéfique que de ne pas en avoir... et, bien sûr, il est mieux d'avoir de bonnes relations que de mauvaises. Du point de vue de l'entreprise, les organisations bénéficient clairement de l'attention qu'elles portent aux relations humaines. Les relations positives génèrent enrichissement, vitalité et apprentissage pour les individus et les organisations. Davantage qu'une bonne entente, cela implique d'éviter aux gens d'avoir des interactions toxiques. Il est évident que les relations positives sont satisfaisantes et que les gens les préfèrent, mais les bénéfices vont bien au-delà d'une expérience plaisante.

Les relations positives permettent de cultiver des niveaux de bénéfices mutuels importants, de permettre un meilleur fonctionnement d'équipe, de faire augmenter les niveaux d'engagement envers l'organisation, de susciter des niveaux d'énergie plus importants, de réduire les coûts, de gagner du temps et de rendre les projets plus performants. Les dirigeants qui veulent rendre le fonctionnement de leur organisation le plus positif possible ont naturellement investi dans la formation de relations interpersonnelles positives au travail. Le module examinera en quoi la qualité des relations et des communications peut être augmentée grâce au coaching, à la formation et à l'accompagnement. Et cela, en mettant l'accent sur les moyens d'obtenir des avantages mutuels dans les relations et sur les facteurs qui contribuent à la construction de relations positives entre les collègues tels qu'empathie et altruisme, pardon et gratitude.

- L'importance des relations interpersonnelles
 - Le cerveau social et l'importance de la collaboration
- Les facteurs favorables aux relations sociales et au travail à long terme
 - La taille optimale des équipes de travail
- Les outils d'amélioration des relations, comme le cercle de réciprocité
 - L'excellence collective et organisationnelle



Positran

Psychologie de la
transformation positive

NIVEAU 2

Maître Praticien en Psychologie Positive

MODULE 4 – LES APPROCHES BASÉES SUR LE GROUPE POUR UN CHANGEMENT POSITIF



- L'intelligence collective est une notion tendance, mais que signifie réellement ce terme ?
 - Quelles sont les similarités et les différences entre le « forum ouvert » et le co-développement ?
- Quelle est la relation entre la psychologie positive et l'enquête appréciative ?

Ce programme vise, dans un premier temps, à renforcer les capacités des participants à accompagner les transformations individuelles et collectives. L'accroissement de ces capacités passe par la reconnaissance des compétences et pratiques existantes, leur partage et leur consolidation. Ce résultat sera obtenu par l'acquisition et l'utilisation de trois méthodes facilitant l'émergence de l'intelligence collective et le co-apprentissage.

Nous pensons, en effet, que les transformations reposent, bien sûr, sur la volonté et l'engagement des individus mais pas seulement : l'individualisation excessive renforce les tensions sur les personnes et les organisations. En revanche, l'activation d'un sentiment collectif dans un sens positif constitue un levier déterminant pour l'accompagnement des transformations et le bien-être des individus et des groupes humains. Les réseaux positifs, les organisations basées sur les forces, montrent qu'il est possible de passer de « la force avec soi » à « la force avec nous ».

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Apprendre, apprécier et consolider sa pratique avec les outils de l'intelligence collective
 - > Engager des échanges stimulants avec le forum ouvert
 - > Apprendre et enrichir sa pratique avec le co-développement
- > Énergiser sa pratique du changement avec l'enquête appréciative

JOUR 1 : EXPÉRIMENTER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE À TRAVERS LE FORUM OUVERT ET LA TECHNIQUE DU CO-DÉVELOPPEMENT

Le forum ouvert fonctionne sur le principe suivant : afin d'obtenir l'engagement et la contribution maximale, les salariés doivent avoir de l'espace et du temps pour aborder pleinement les questions pour lesquelles ils se sentent passionnés et les gens avec lesquels ils veulent être. Le forum ouvert est aussi un moyen de rendre les réunions les plus efficaces possibles. L'expérience normative montre que les groupes, grands et petits (à partir de cinq mille membres), s'organisent naturellement pour traiter efficacement des questions extrêmement complexes dans un très court laps de temps. La gestion du groupe, la facilitation et les préarrangements (ordre du jour...) sont alors minimales, voire n'arrivent jamais.

Quatre facteurs sont nécessaires pour créer les conditions favorables au forum ouvert. Il faut un haut niveau de complexité, un haut niveau de diversité, un haut niveau de conflit (réel ou potentiel) et un besoin de prise de décision très urgente. D'origine canadienne et mis au point dans les années 1980-90, le co-développement est une méthode qui redonne à l'expérience et à l'action leurs lettres de noblesse tout en multipliant les forces des intelligences individuelles. Le co-développement est un processus de consultation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer, de consolider leur pratique.

Concrètement, un groupe de co-développement est constitué de six à huit personnes. Ils se réunissent sur une période de six mois à un an, à raison d'une demi-journée mensuelle, durant laquelle deux séances, d'une heure trente chacune, se déroulent. Le groupe est accompagné par une personne-ressource compétente qui, par sa position extérieure au groupe, garantit une sorte d'objectivité très utile au groupe. L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de client pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme consultants pour aider ce client à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir). Au sein d'un groupe de co-développement, les participants se forment en travaillant et travaillent en se formant.

- Présentation du forum ouvert (Open Space Technology)
 - Définition des champs d'exploration de la pratique
 - Mise en œuvre du forum ouvert
 - Partage et consolidation des pratiques
- Présentation des six étapes de la méthode de co-développement
 - Mise en œuvre en sous-groupes
 - Partage des résultats en plénière
 - Consolidation en sous-groupes

JOUR 2 : MANAGEMENT DU CHANGEMENT POSITIF À TRAVERS L'ENQUÊTE APPRÉCIATIVE

L'approche de l'enquête appréciative est une méthode de management du changement née dans la fin des années 1980. Cette approche est un mélange entre l'approche traditionnelle de résolution de problèmes et une approche qui traite des changements basés sur les succès, les forces, les énergies positives d'une organisation plutôt que de rester sur les problèmes, sur les déficits et de se baser sur les erreurs. Tout cela est fondé sur une méthodologie très spécifique. Le module permettra de comprendre le concept et la méthodologie de cette approche appliquée au contexte organisationnel et managérial.

Les participants vont travailler sur l'identification des caractéristiques d'une organisation florissante en utilisant les principes de l'enquête appréciative comme méthode de changement positif. Ils vont aussi acquérir les compétences spécifiques pour poser les questions qui ouvrent la voie au changement positif en engageant le système entier en vue de résultats significatifs. Pour finir, nous allons examiner les similarités et les différences entre la psychologie positive et l'enquête appréciative, en travaillant sur des études de cas réelles.

- La recherche des forces de vie avec le questionnement appréciatif
- L'expérience appréciative : découvrir les moteurs de son action
 - Imaginer les pratiques futures
 - Partager les résultats

MODULE 5 – METTRE LES FORCES À PROFIT AU TRAVAIL : COACHING, FORMATION, CONSULTING ET MANAGEMENT BASÉS SUR LES FORCES



- Êtes-vous sûr de connaître vos forces ?
- Savez-vous qu'il existe des exercices simples et efficaces pour les développer ?
 - Quelle est la meilleure façon d'obtenir l'engagement des employés ?
 - En quoi un management basé sur les forces peut-il être utile dans le cadre de l'entreprise ?

Concept central de psychologie positive, comptant parmi les voies les plus directes de l'épanouissement personnel et professionnel, une force est, selon le professeur Alex Linley, « une capacité préexistante consistant en une manière particulière de se comporter, de réfléchir ou de ressentir, qui est authentique et énergisante pour l'utilisateur et permet le fonctionnement optimal, le développement et la performance ».

La recherche scientifique a démontré qu'en suivant simplement nos forces, nous pouvons gagner en sagacité et en perspective dans nos vies, générer de l'optimisme, de la confiance et même augmenter notre sentiment de vitalité. De surcroît, les forces semblent avoir un mécanisme préventif dans la mesure où elles servent de bouclier contre certains types de dysfonctionnements physiques, tels que les allergies, le diabète, les douleurs chroniques et même certains dysfonctionnements cérébraux.

De plus, les forces peuvent aider à construire la résilience psychologique et l'utilisation des forces principales dans le travail, l'amour, le jeu et la parentalité génère des émotions positives. Enfin, l'approche des forces est considérée comme étant au cœur des thérapies psychologiques efficaces et du coaching.

Ce module équipe les professionnels des compétences nécessaires pour créer, mettre en œuvre et maintenir une culture de haute performance en aidant leurs clients à identifier et à exploiter leurs forces. Les participants apprendront ce que recouvre ce concept et à mesurer les forces, à identifier le potentiel de cette approche et les champs d'application, ainsi qu'à créer les conditions de leur utilisation. La recherche montre que le développement des forces mène non seulement à l'état de flux, d'expérience optimale ou flow, mais également à un plus fort engagement des employés. L'engagement est une force qui entraîne les résultats de performance vers le haut. En bref, les employés engagés sont plus productifs. Ils sont plus rentables, plus orientés vers les clients, plus sûrs et plus à même de résister aux tentations de quitter l'entreprise.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Identifier ses forces de signature
- > Interpréter les tests VIA et Strengths Profile
- > Établir une cartographie de ses propres forces en contexte professionnel
- > Utiliser les pratiques validées en psychologie positive pour améliorer la performance et l'engagement au travail aux niveaux individuel et collectif

JOUR 1 : LES FONDEMENTS D'UNE APPROCHE BASÉE SUR LES FORCES

Depuis notre plus jeune âge, nous avons appris qu'il est plus important d'essayer de nous améliorer là où nous avons des faiblesses plutôt que développer les forces que nous avons déjà. Ces croyances sont souvent transposées dans le milieu professionnel. Le principe central d'une approche basée sur les forces montre que l'on obtient de meilleurs résultats quand les individus se concentrent sur des tâches qui utilisent leurs plus grandes forces et dans lesquelles ils se sont déjà montrés performants dans le passé. Notre capacité de développement est plus élevée dans les domaines de nos forces. Nous réussissons moins facilement quand on nous demande d'endosser des rôles qui mettent en œuvre nos points faibles ou dans les domaines où il n'y a aucune preuve que nous soyons performants.

La majorité des employés ne connaissent pas assez bien leurs forces. Des tests individuels en ligne tels que le VIA ou Strengths Profile peuvent aider au processus d'identification des forces. Ce module permet aux participants de passer le test et de recevoir une interprétation des résultats. Il est cependant important de noter que les évaluations en ligne ont leurs limites et devraient, en pratique, être complétées par des entretiens d'identification des forces et des exercices de photo-langage (Cartes des forces, Boniwell & Martin-Krumm, 2014), l'utilisation de questions appropriées et de stimuli non- verbaux afin de révéler les forces de chacun.

- Principes philosophiques de l'approche basée sur les forces
- Résultats de recherches et bénéfices des connaissances et de l'utilisation des forces
 - Entretiens sur les forces
- Identification des forces avec l'utilisation d'outils comme le VIA and Strengths Profile
- Présentations par les forces et utilisation des Cartes des forces

JOUR 2 : ARGUMENTS EN FAVEUR DU DÉPLOIEMENT DES FORCES DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL

De nombreuses organisations améliorent l'engagement des employés en mettant l'accent sur les forces, le sens et le but. Au centre North American Parts de Toyota, quatre cents employés ont pris part à des interventions basées sur les forces. Après un an, la productivité par personne à l'usine a augmenté de 6 % (à comparer aux variations annuelles normales de -1 % à 1 %). Là où deux équipes ont participé à un programme basé sur les forces encore plus intensif, l'entreprise a vu sa productivité augmenter de 9 % après seulement six mois (Connelly, 2002). La chaîne hôtelière The Marriott Hotel a vu ses ventes augmenter de 6 % par rapport à un groupe témoin après que ses employés ont bénéficié de feedback basé sur les forces (Gallup, 2004). En mettant en place le recrutement basé sur les forces, le groupe Aviva, parmi les six leaders mondiaux, a vu une diminution de 39 % de ses coûts de recrutement ; il propose désormais une semaine d'intégration au lieu de deux ou trois, a réussi à faire progresser le taux de satisfaction des clients de 14,5 % et a divisé par deux son taux d'abandon dans les douze premiers mois (CAPP, 2012).

De plus, il est essentiel que les managers et les leaders aient une façon authentique de définir et de parler de leurs forces, de façon à s'entourer de collègues qui ont des forces complémentaires et de constituer des équipes qui sont capables du plus haut niveau de performance. Pendant le module, nous verrons des études de cas et identifierons les principes sous-jacents à la réussite.

- Relations entre utilisation des forces, engagement des employés et performance
 - Recrutement basé sur les forces
 - Constitution d'équipes basée sur les forces
- Forces pour le leadership et le développement des talents

MODULE 6 – TOUTES LES PIÈCES DU PUZZLE DE LA MOTIVATION HUMAINE



- Pourquoi est-il si difficile de motiver durablement les gens ?
- Que nous apprennent les dernières recherches scientifiques sur l'efficacité de l'approche carotte/bâton ?
 - Qu'est-ce que le « flow » et comment on y entre ?
- Comment mettre fin à cette sensation que le temps glisse entre les doigts ?

Lorsqu'on demande à un leader senior, très occupé, ce qui est le plus urgent en matière de ressources humaines, le problème qui lui vient à l'esprit est celui de la motivation. Il est amusant de constater qu'à chaque fois que vous parlez à un parent d'adolescent, la même problématique émerge encore et encore : « Il/elle n'est pas du tout motivé(e) pour étudier/travailler/faire quoi que ce soit ». Plus quelqu'un est démotivé, moins il a d'intérêt pour son travail, moins il y trouve de la valeur et moins il fait d'effort. La démotivation a une valeur tangible, car elle peut coûter cher à une entreprise ou une organisation.

La motivation est un petit animal très particulier dans le psychisme humain. Plus vous la forcez à sortir du trou où elle se cache, plus loin elle s'y retire. On essaye de l'apprivoiser avec de petits morceaux de fromage (ou des bonus) pour finalement découvrir avec surprise que fromage et souris ont de nouveau disparu.

Ces deux journées vous permettront de découvrir les lois de la physique comportementale qui sous-tendent la motivation, comment elles peuvent être parfois en complète contradiction avec le bon sens et, plus important encore, les outils et les pratiques associés au renforcement de la motivation dans les contextes professionnels. Nous explorerons également la notion d'état de flux, un exemple de motivation optimale, et nous verrons comment en créer les conditions à travers le coaching, la formation ou l'accompagnement des individus.

La deuxième journée sera dédiée à un autre aspect du comportement humain influencé par la motivation: notre relation au temps et l'utilisation que nous en faisons.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Apprendre et expérimenter les outils validés en psychologie positive pour la motivation, l'état de flux et l'équilibre du temps
- > Comprendre la différence entre temps objectif et temps subjectif et l'impact sur les niveaux de motivation et de stress
- > Identifier ses propres modèles de comportements face au temps et les préférences cognitives sous-jacentes
- > Apprendre et tester les nouvelles pratiques et les outils de psychologie positive spécifiquement développés pour les praticiens autour de la motivation, de l'état de flux, des perspectives du temps et de l'utilisation du temps
- > Optimiser les facteurs du changement durable des comportements

JOUR 1 : ET SI TRAVAILLER ÉTAIT ENCORE MIEUX QUE DE JOUER AUX JEUX VIDÉOS? AMÉLIORER MOTIVATION ET ÉTAT DE FLUX!

La recherche en psychologie positive a permis des découvertes sans précédent sur les processus motivationnels, nous aidant à mieux comprendre les moteurs de la motivation, ainsi que le processus de passage graduel de la motivation extrinsèque à la motivation intrinsèque grâce à l'activation des valeurs. Les activités intrinsèques et qui ont du sens sont gratifiantes et renforcent notre bien-être, alors que les activités extrinsèques nous vident et mènent à l'insatisfaction. Par exemple, un travail intrinsèquement motivé ou mené pour une cause plus large peut être bénéfique pour une personne, même si elle doit faire un nombre raisonnable d'heures supplémentaires, alors que quelqu'un qui fait un travail ennuyeux et qui n'a pas de sens, pour de l'argent, peut être insatisfait de l'équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, même s'il s'agit d'un nombre d'heures peu élevés. La psychologie positive a apporté des découvertes révolutionnaires sur les processus de la motivation, nous permettant de mieux comprendre les facteurs-clés de cette motivation, ainsi que le processus de changement graduel permettant le passage de la motivation extrinsèque à la motivation intrinsèque par l'activation de l'autonomie, de la compétence et du sens.

Le flow ou l'état de flux est un concept développé par le professeur Mihály Csíkszentmihályi, un leader mondial dans la recherche en psychologie positive. Le flow est l'état mental dans lequel se trouve une personne lorsqu'elle est complètement engagée dans une activité, inconsciente du temps qui passe, car totalement immergée dans une sensation de concentration, d'implication et de réussite dans le processus de l'activité.

Le flow peut être aussi décrit comme une solution qui demande peu d'énergie pour un problème qui, lui, en demande beaucoup. Au travail, nous sommes plus heureux et plus motivés lorsque les défis auxquels nous faisons face sont à la hauteur de nos compétences. La ligne ascendante du flow peut encore s'élever en augmentant progressivement les défis en relation avec le développement des compétences. Un line manager ne peut pas exiger une expérience de flow, mais sa tâche peut être de trouver le bon niveau de difficulté pour chaque employé de manière individuelle.

Ce module présentera les outils pratiques qui permettent l'identification des problématiques spécifiques à la motivation et au flow, ainsi que :

- la théorie du flow et sa relation à la motivation
 - le jeu du Flow
- la motivation selon la perspective de la théorie de l'autodétermination
 - l'utilisation de cartes de motivation pour se déplacer vers la motivation intrinsèque

JOUR 2 : LE PARADOXE DU TEMPS

Le temps est un enjeu important pour la plupart des gens, en particulier dans le monde des affaires. Nous « passons le temps », nous l'économisons, nous le perdons, nous en manquons, nous n'en avons jamais assez. L'enquête européenne sur la qualité de vie révèle une forte corrélation entre emploi du temps et bien-être subjectif, constatant que les personnes qui ont de longues heures de travail et des problèmes d'équilibre travail-vie personnelle ont généralement un faible bien-être subjectif. Afin de travailler de longues heures, les employés sacrifient l'exercice physique (48 %), le temps avec leur partenaire (45 %), leur vie sociale (42 %), leurs loisirs et leurs divertissements (41 %). La pression due au temps est aussi fréquemment citée comme la principale source de stress. Les solutions à ce problème ne sont pas nécessairement simples. Les formations traditionnelles autour de la gestion du temps ont plusieurs limites comme le confirme la recherche ; ainsi, la majorité des techniques se concentre sur la modification des comportements sans diagnostic des causes, ce qui aboutit à une faible mise en pratique des stratégies comportementales souhaitées.

Qu'est-ce qu'un bon usage du temps ? Comment la relation de quelqu'un avec le temps peut-elle contribuer à son bien-être ? Au cours de cette session, des réponses seront apportées à ces questions. Elles seront abordées au regard des recherches empiriques sur la psychologie du temps, en incluant la perspective du temps et son usage subjectif. Pour apprendre à manager son temps, on nous propose souvent de travailler sur son propre comportement. Mais cela n'est pas un moyen durable d'y arriver.

C'est pourquoi nous apprendrons et pratiquerons des stratégies psychologiques pour retrouver le contrôle du temps, en passant de l'équilibre dans une perspective à long terme à la façon de vaincre l'anxiété liée au temps.

- Introduction aux problèmes de manque de temps et les mythes de gestion du temps
- Passage du test Time Diagnostic Inventory et interprétation des résultats
 - Identification des solutions innovantes et individualisées
 - Optimisation des comportements de changement



- Avez-vous ce qu'il faut pour être un leader positif ?
- Le leadership positif n'est-il rien d'autre qu'un simple concept gentillet bien loin des dures réalités d'un environnement professionnel ?

Les managers et les leaders d'aujourd'hui vivent leur vie professionnelle au cœur de la tempête. Leur tâche herculéenne consiste à assimiler, gérer et développer de l'information à partir des marchés internationaux, de l'économie mondiale, des médias, des investisseurs, des fournisseurs, des employés, des pairs, des supérieurs et des partenaires. Comme avant, les managers se doivent d'obtenir des résultats ambitieux, mais s'engagent cependant dans de nouvelles formes de relations qui sont complexes, à grande échelle et très souvent virtuelles.

Le leadership positif correspond à un état d'esprit qui répond à des exigences politiques et économiques complexes et requiert de nouvelles stratégies adaptées à un monde qui change. Face aux défis de la compétition internationale, les approches mécaniques de développement des organisations ont leurs limites. Pour dépasser ces limites, les organisations doivent identifier et nourrir de nouvelles sources de créativité, d'autonomie et d'initiatives pour leurs équipes. Cela peut se faire en replaçant l'être humain au centre du processus de création des valeurs, afin que les entreprises puissent retrouver davantage de marge de manœuvre, tout en réduisant –plutôt qu'en augmentant– la pression sur leurs employés.

Le leadership positif peut se définir comme « la capacité à mobiliser, faciliter et développer une communauté avec des performances exceptionnelles, en mobilisant des leviers comme l'autonomie, les forces individuelles, les relations positives et la vision du futur ».

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Identifier les compétences managériales nécessaires aux exigences complexes du monde du travail d'aujourd'hui
- > Utiliser les outils de la psychologie positive et des neurosciences afin de renforcer la motivation individuelle et collective
 - > Communiquer clairement et dans un style approprié en entretien individuel
- > Contribuer à la construction d'une culture d'entreprise fondée sur des modèles de management et de leadership positif

JOUR 1 : LEADERSHIP POSITIF AU TRAVAIL

Le leadership positif est un domaine qui étudie ce qui fait grandir les individus et les organisations (et pas seulement les défis auxquels ils sont confrontés), ce qui fonctionne bien dans les organisations (et pas seulement ce qui fonctionne mal), ce qui donne de l'énergie (et pas seulement ce qui est problématique ou qui épuise), ce qui est vécu comme positif (et pas seulement ce qui est contesté), ce qui est extraordinaire (et pas seulement ce qui est simplement efficace) et ce qui est inspirant (et pas seulement ce qui est difficile ou pénible). Un très bon manager est capable de motiver et d'engager ses employés en n'employant pas uniquement la méthode « commander et contrôler » (même si parfois cela s'avère nécessaire), mais plutôt en respectant et facilitant l'autonomie en aidant les employés à trouver du sens dans leurs activités, en faisant correspondre les forces des employés à leurs tâches et en créant un climat de travail positif. De nombreuses actions et pratiques peuvent être mises en place pour y parvenir, comme la reconnaissance ou les encouragements.

Certains commentaires ou gestes montrent à l'employé que sa valeur est reconnue. Les équipes où les managers montrent cette reconnaissance ou encouragent plus fréquemment sont plus performantes. Plus précisément, les managers qui font partie des 25 % de ceux qui encouragent le plus ont une augmentation de 42 % de productivité par rapport à ceux qui font partie des 25 % qui encouragent le moins. En valorisant leurs employés, ces managers répondent à deux besoins : celui de compétence (en montrant à quelqu'un qu'il fait du bon travail) et celui de connexion (un autre être humain s'intéresse à vous). Au contraire, ne pas se sentir reconnu a un effet négatif (et pas seulement neutre) et provoque très souvent un désengagement actif.

- La culture d'entreprise fondée sur des modèles de management et de leadership positif
 - Mesurer le potentiel du leadership positif
 - Le modèle de tensions organisationnelles
 - Les clés d'une communication positive
 - Les entretiens de management positif

JOUR 2 : JOBCRAFTING

La recherche suggère que « redessiner » son propre emploi peut être le point de départ pour qu'une personne introduise des changements dans ses tâches et dans ses relations au travail. De tels changements sont l'objet du « job crafting » – une démarche pro-active et volontaire qui permet de reconsidérer son activité professionnelle et de la redessiner pour trouver un meilleur équilibre pour être performant et épanoui. Il s'agit, plus précisément, d'un processus au cours duquel les personnes redéfinissent et réinventent les caractéristiques de leur emploi en les mettant en perspective avec ce qui a du sens pour elles et ce qui leur correspond le mieux. Le « job crafting » a un impact sur la motivation, la productivité et la satisfaction dans le travail.

C'est une technique fréquemment utilisée par les coaches et les formateurs pour accompagner les leaders, puis utilisée par les leaders eux-mêmes pour accompagner leurs employés. La première étape comprend l'analyse des différentes composantes de l'emploi actuel selon plusieurs perspectives – émotions, forces, sens, etc. – et conduit à décider des aspects que la personne souhaite changer. Les étapes suivantes du processus consistent à rechercher une solution innovante « gagnant-gagnant », mettant les changements en pratique et créant de nouvelles habitudes.

Les bénéfices de ce travail sont une amélioration des résultats, plus d'enthousiasme, le développement de compétences nouvelles et une capacité générale à faire face aux différentes situations de travail.

- Introduction au job crafting positif
 - Impact du job crafting sur la motivation et la performance
- Apport de connaissances scientifiques et d'outils d'évaluation
 - Expérimentation pratique du job crafting



Positran

Psychologie de la
transformation positive

NIVEAU 3

Expert Praticien en Psychologie Positive

MODULE 8 – COACHING, FORMATION ET MANAGEMENT POUR LA CRÉATIVITÉ



- La créativité est-elle innée ou acquise ?
- N'étant pas créatif moi-même, comment puis-je aider quelqu'un à trouver des solutions créatives à un problème ?
- Combien y a-t-il de techniques de créativité ?
 - Va-t-on vraiment lancer des œufs ?

La récession en cours, la compétition accrue due à la mondialisation et aux délocalisations, les changements démographiques majeurs (génération Y, vieillissement de la main d'œuvre...), les difficultés managériales et le turnover, le stress lié au travail et l'absentéisme qui en découle, sont seulement quelques exemples des difficultés auxquelles les entreprises d'aujourd'hui doivent faire face. Ces problèmes demandent des solutions créatives, parfois originales. Nous sommes tous créatifs. Cependant, pour la plupart d'entre nous, nous n'utilisons pas suffisamment cette ressource.

Malheureusement, la complexité des organisations d'aujourd'hui, les enjeux, la rigueur nécessaire aux activités, l'aversion face au risque, la pression des actionnaires et la hiérarchie éducationnelle inhibe trop souvent cette compétence. Ce module de deux jours offre une nouvelle approche du développement de la créativité et des outils d'innovation, essentielle pour une meilleure performance.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Remettre en question les mythes sur la créativité, comme la distinction entre les deux cerveaux (droit/gauche) et la créativité comme quelque chose d'inné
 - > Comprendre et appliquer des principes de créativité
 - > Apprendre et expérimenter les trois étapes du processus créatif
- > Pratiquer et faire une évaluation critique d'un large éventail de techniques de créativité

JOUR 1 : L'ESPRIT CRÉATIF ET LE PROCESSUS CRÉATIF

DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Les participants seront lancés dans le monde des problèmes flous, vagues, avec le jeu stimulant du « lancer d'œufs » qui leur demandera de travailler en petits groupes afin d'imaginer et de tester un certain nombre de solutions créatives pour un problème difficile (bien qu'intéressant) et ainsi réfléchir sur leur propre créativité. La résolution créative de problèmes fonctionne en divisant la réflexion en une série d'étapes : exploration du problème, génération des idées et exécution du plan, toutes avec des phases divergentes et convergentes.

Pendant la première journée, nous travaillerons sur un ou deux problèmes par petit groupe en se concentrant sur la première étape seulement et en pratiquant des techniques spécifiques.

- L'activité du « lancer d'œufs »
- Comprendre les mécanismes de la créativité
- Trois étapes de la créativité : exploration, génération d'idées, mise en œuvre
- Apprentissage et pratique des techniques de créativité pour explorer les problèmes: échelonnement, phrases-clé, redéfinitions multiples, richesses des images, Cartes des causes et conséquences

JOUR 2 : CRÉATIVITÉ ET NUDGES

Nous commencerons la journée en approfondissant notre compréhension du processus de créativité et des découvertes qui lui sont associées. Par exemple, on sait maintenant que les émotions positives mènent au développement de techniques de résolution de problème plus innovantes. Plus surprenant, l'ennui et la prise de distance psychologique peuvent faciliter la créativité. C'est parce que le traitement inconscient de l'information et les formes intuitives de connaissances jouent un rôle-clé dans la gestion des problèmes flous et des situations ambiguës qui n'ont pas une « bonne » réponse.

Nous examinerons également les bases neuroscientifiques de la créativité et les mythes qui lui sont liés, comme la distinction cerveau gauche-cerveau droit, montrant que le cerveau créatif fonctionne de manière inclusive. Prenant pour base des problèmes de la vie quotidienne, nous continuerons de travailler sur les trois phases de la créativité en nous concentrant sur les deux dernières étapes, la génération d'idées et la mise en œuvre. Nous introduirons et expérimenterons une variété de techniques créatives : storyboard, brainstorming, brainwriting, rêve éveillé, inversion, analogie, « bissociation », cristallisation, technique du « scamper », technique « bullet-proofing », plan d'actions. Enfin, nous verrons comment l'environnement peut être modifié de manière créative en appliquant le concept de « nudging » ou de « coup de pouce ».

Il s'agit d'une méthode qui vise à changer les comportements en modifiant l'environnement, sans contraindre ni légiférer. Pour inciter les gens à changer, le mieux n'est-il pas d'en susciter l'envie?

- Les mythes de la créativité
 - Trois étapes de la créativité : exploration, génération d'idées, mise en œuvre
- Apprentissage et pratique des techniques de créativité pour la résolution de problème: storyboard, brainstorming, brainwriting, rêve éveillé, inversion, analogie, « bissociation », cristallisation, « technique du concassage » (scamper), technique « bullet-proofing », plan d'actions
 - Créativité rapide
- Solutions créatives pour comportements voulus : le concept du « coup de pouce »

MODULE 9 – CONSTRUIRE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE AVEC LEGO® SERIOUS PLAY®



- Comment créer une meilleure compréhension des éléments qui constituent notre bonheur ?
- Comment capturer le sens, s'assurer qu'il y ait apprentissage et construire la collaboration afin que des groupes s'engagent dans des domaines qui renforceraient leur bien-être ?
 - À quoi ressembleraient vos forces si vous deviez les construire en Lego®?

Lego® Serious Play® (LSP) est un outil visuel et interactif qui peut être utilisé de multiples façons afin d'explorer les aspects divergents de la vie quotidienne. Cette méthode originale et puissante de stratégie en temps réel pour stimuler l'innovation, l'intelligence individuelle et collective, apporte des solutions pour : inverser la tendance des réunions et rendre actif dans les réunions, débloquer une situation et déverrouiller de nouvelles connaissances, rompre les habitudes de pensée, faire surgir des idées nouvelles et surprenantes.

De même que la psychologie positive se concentre sur le développement et la stimulation des aspects positifs, LSP est un outil utile et stimulant qui favorise l'apprentissage collaboratif et permet de donner plus de sens.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Apprendre les éléments de base de la méthode Lego® Serious Play® et découvrir comment l'intégrer à la psychologie positive et à la pratique du coaching et à d'autres types d'accompagnement
 - > Concevoir un atelier Lego® Serious Play® combiné à la psychologie positive
 - > Présenter Lego® Serious Play® à un groupe
- > Faciliter la construction de modèles individuels et d'histoires en relation avec les forces, les objectifs et les visions de chacun
- > Faciliter la construction de modèles et d'histoires partagés pour aider les groupes à explorer leurs points forts, leurs objectifs et leurs visions
 - > Découvrir comment cette méthode passionnante et ludique permet aux groupes d'acquérir une compréhension plus profonde et plus significative de diverses questions, notamment celles liées à l'engagement, la résilience et le bien-être en général

JOUR 1 : DÉCOUVRIR LEGO® SERIOUS PLAY®

LSP est un outil de facilitation grâce auquel les participants sont guidés, par une série de questions, dans leur exploration de plus en plus approfondie d'un sujet. Chaque participant construit son propre modèle Lego® grâce aux questions du facilitateur en utilisant des éléments Lego® spécialement sélectionnés. Ces modèles servent de base à des discussions de groupe, au partage de connaissances, à la résolution de problèmes et à la prise de décision. L'utilisation du LSP aide facilitateur, leader, enseignant et autres à accélérer la compréhension et l'apprentissage liés à des domaines comme la psychologie positive et le bien-être, la performance des entreprises, la stratégie et les objectifs, le team building, et enfin les « méthodes agiles ».

LSP mêle la pensée visuelle et la narration pour aider les participants à explorer des éléments-clés de leur monde. Les éléments visuels produisent une réaction plus forte et plus rapide que les mots. Ils aident les gens à se sentir émotionnellement engagés avec ce qui leur est présenté et avec ce qu'ils créent. Un autre objectif de la pensée visuelle est de créer un langage commun, des métaphores et des analogies afin de communiquer, de consigner et de résoudre des problèmes, ainsi que de partager des histoires communes. L'approche visuelle aide à clarifier la pensée et facilite le processus de résolution de problème ; en effet la pensée fonctionne en découvrant et explorant des possibilités diverses afin de rendre les histoires plus claires et plus simples à comprendre pour les autres (et soi-même). D'un point de vue narratif, la façon dont nous construisons l'histoire de nos expériences et de nos opinions ont un fort impact sur la façon dont nous pensons, nous ressentons et dont nous nous présentons au monde. Nos histoires, et en particulier la manière dont nous choisissons de les raconter, jouent un rôle important dans notre manière de nous percevoir, dans les relations que nous vivons avec autrui et dans notre rapport à notre environnement.

LSP donne des outils au facilitateur pour aider une équipe ou un groupe, de manière ludique, à construire et imaginer leurs réalités, à avoir accès et donner voix à des savoirs inconscients qui pourraient être difficiles à faire émerger. L'utilisation du LSP peut aussi aider le groupe à se libérer des états d'esprit étreints et des limites qu'ils mettent à leur pensée. Pendant la première journée, nous explorerons les bases du LSP, certaines des idées directrices et le potentiel de cette approche dans l'application aux questions de psychologie positive (par exemple : comprendre et faire évoluer les états d'esprit).

- Introduction à la méthode Lego® Serious Play®
- Éléments de base de la méthode Lego® Serious Play®
 - Échauffement Lego® Serious Play®
- Utilisation du Lego® Serious Play® pour explorer les états d'esprit fixes et de développement

JOUR 2 : APPLICATION DU LEGO® SERIOUS PLAY® À LA PSYCHOLOGIE POSITIVE

Comprendre le futur et développer la détermination pour aller vers un futur désiré est un des principaux domaines d'application du LSP. La nature abstraite du futur, des objectifs, des rêves, des visions et des scénarios possibles font du LSP un outil puissant pour aider à rendre le futur plus tangible, compréhensible et gérable. Cette navigation dans le futur est appelée prospection. Développée, entre autres, par le pionnier de la psychologie positive, Martin Seligman, la prospection englobe de façon générale la représentation mentale et l'évaluation des futurs possibles. Elle peut comprendre la planification, la prédiction, les scénarios hypothétiques, la rêverie et l'évaluation des événements futurs possibles.

Cette capacité à se représenter les futurs possibles modèle fondamentalement les systèmes humains cognitifs, affectifs et motivationnels. Le LSP sert de catalyseur au processus de prospection permettant une exploration multidimensionnelle du futur. En plus d'explorer les domaines liés à la prospection (meilleur soi possible, forces, visions, objectifs, etc.), nous expérimenterons les modèles de création de groupe, réfléchirons sur les forces et les limites du LSP, explorerons comment il peut être appliqué à d'autres domaines de la psychologie positive et essayerons de concevoir et préparer nous-mêmes de nouveaux processus.

- Exploration des narrations et métaphores qui sous-tendent les activités du « meilleur de soi-même » (individuel et en groupe) et identification des forces individuelles et collectives
 - Exploration des visions, missions, rêves et définition des objectifs personnels
- Création et analyse des scénarios des futurs possibles avec le LSP
 - Construction de modèles partagés
- Utilisation de LSP pour explorer des domaines variés de la psychologie positive



- La performance économique peut-elle être améliorée en tirant parti de la performance psychologique ?
 - Que dit la science sur le bien-être des personnes au travail ?
- Un nouveau paradigme d'entreprise peut-il être conçu pour et autour de la notion « d'organisation positive » ?
- Avons-nous des interventions ou des pratiques prêtes à l'emploi pour améliorer l'engagement, le bien-être et la performance au travail ?

La valeur des « atouts intangibles » (travailleurs qualifiés, brevets, marques et autres) a augmenté de 20 % à 70 % de la valeur des entreprises dans le S&P 500, selon une étude de Hay Group en 2006. En 2005, le capital immatériel des cent cinquante entreprises les plus importantes du monde était de 7,5 milliards de dollars par rapport à 800 milliards de dollars en 1985. Mercer et CFO Research Services constatent que les entreprises dépensent environ 36 % de leurs revenus sur le capital humain.

Ces pratiques autour du capital humain sont un indicateur pertinent de la performance financière de l'entreprise. Une étude de Wyatt a révélé que les investissements d'un actionnaire sur cinq ans pour les entreprises avec des solides pratiques de capital humain sont presque doublés par rapport à des sociétés qui investissent peu sur leur capital humain (103 % vs 53 %). La valeur immatérielle d'une entreprise ne peut donc plus être ignorée. Aujourd'hui, plus que jamais, il est juste de dire que les entreprises qui proposent explicitement de placer l'humain au centre de leurs organisations possèdent un avantage concurrentiel plus élevé que celles qui ne le font pas. Ce module offre l'image générale de la multitude et de l'imbrication des facteurs pour contribuer à l'engagement optimal du travail et au bien-être, deux facteurs qui permettent d'atteindre la plus haute performance humaine.

Nous examinerons également la façon d'évaluer positivement l'organisation, la proposition de valeur et le savoir-faire du consulting positif et de la formation.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Analyser les points de blocage individuels et collectifs afin de définir une stratégie d'accompagnement adaptée
- > Optimiser les facteurs du changement durable des comportements dans une perspective d'amélioration du bien-être et de l'engagement au travail
 - > Utiliser les outils de la psychologie positive pour effectuer des diagnostics organisationnels
 - > Utiliser les outils de la psychologie positive pour accompagner le changement organisationnel

JOUR 1 : BONHEUR, ENGAGEMENT ET PERFORMANCE AU TRAVAIL

Les études récentes autour de la performance et de la productivité ont montré qu'une équipe dans un état psychique positif est de 12 % plus productive et que le bonheur du salarié permet d'augmenter ses capacités de vente jusqu'à 9 %. Mais attention, le bonheur n'est pas le seul prédicteur de la performance ! L'engagement a un rôle beaucoup plus important. Si on se concentre sur ces deux éléments, les programmes de développement du bien-être et d'engagement des équipes montrent un retour sur investissement de neuf pour un sur la première année seulement. Il est intéressant de découvrir que les facteurs qui permettent de déterminer l'engagement (des facteurs objectifs et subjectifs que nous pouvons influencer) sont aussi des déterminants du bien-être et inversement.

À travers le monde, la grande majorité des salariés, dans les différents types d'organisation, ne sont pas pleinement engagés dans leur travail. La dernière étude de Towers Perrin montre que seulement 14 % des salariés se disent pleinement engagés. Près d'un quart sont « activement désengagés » et seulement 62 % sont « moyennement engagés ». L'organisation du Gallup mesure l'engagement des salariés depuis 2000 et leur récente étude confirme les études de Towers Perrin. Gallup estime le coût économique du désengagement autour de 32 milliards de livres en Angleterre, 100 milliards d'euros en France et plus de 370 milliards de dollars aux USA. À partir d'ouvrages et d'expérimentations de terrain, cet atelier présentera les quinze déterminants-clefs de l'épanouissement au travail.

Ce module aidera à initier un changement organisationnel positif, en examinant les facteurs que sont la variété, l'autonomie et le contrôle, l'équité, la clarté de l'itinéraire, en utilisant efficacement « le principe de progrès », en introduisant des modifications de l'environnement de travail avec des éléments naturels, grâce à la différenciation des tâches de travail à l'aide de différents environnements, et la création de conditions pour le repos. Nous explorerons les principes de la communication efficace dans les réunions, les entretiens annuels et les situations de rétroaction. Enfin, nous nous concentrerons sur la création et le partage d'une vision convaincante et congruente. Finalement, nous examinerons une gamme de pratiques managériales positives existantes et en créerons de nouvelles applicables en entreprise.

- Conception de poste : bonheur et engagement sont essentiels
 - Environnement de travail : bureau/maison
 - Communication : maintenir le flux positif
- Sens et vision : celui qui sait peut gérer la situation quoi qu'il advienne

JOUR 2 : CONSULTING AVEC LA PSYCHOLOGIE POSITIVE ET ÉVALUATION DE POTENTIEL ORGANISATIONNEL

Nous examinerons les résultats d'une méta-analyse de huit cents travaux de recherche relatifs à l'apprentissage et envisagerons l'impact des résultats de la recherche scientifique sur votre manière d'accompagner le client. La première chose à considérer pour apprécier le potentiel de bien-être organisationnel est de diagnostiquer son niveau actuel. Ce module permettra d'explorer les différents outils existant pour mesurer le climat social, la qualité de vie au travail, le niveau de stress, la résilience et le bien-être organisationnel.

Nous aborderons les questions de la validité des outils, de leur fiabilité et de leur mise en œuvre. Nous effectuerons une présentation concrète des outils, validés par des recherches empiriques pour mesurer le bien-être, et accessibles gratuitement, ainsi qu'une introduction aux outils payants tels que le Happiness Works.

- Modèles et compétences de consulting
- Approches psychologiques de l'apprentissage et du changement de comportement et leurs implications dans la psychologie positive des organisations
 - Définir une proposition de psychologie positive qui respecte et apporte une valeur aux paramètres organisationnels
- Comprendre les évaluations : validité, fiabilité et développement d'outils d'évaluation
- Introduction pratique aux outils empiriques validés par la recherche pour mesurer le bien-être et l'engagement au travail
 - Portefeuille d'outils d'évaluation de qualité et d'accès libre
- Concevoir et mettre en place la formation : compétences, techniques et processus



Positran

Psychologie de la
transformation positive

MODULE OPTIONNEL

Mise à niveau

MISE À NIVEAU – POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT

(Ce parcours n'est pas inclus dans le cursus global)



Qu'est-ce que le coaching ? Comment se différencie-t-il des autres types d'interventions ? De quelles influences principales se nourrit-il ? Ce module considère les bases historiques, conceptuelles et scientifiques du coaching comme profession, explorant toute une gamme d'influences et de modèles de coaching, aussi que les outils basiques de coaching.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- > Définir le coaching comme une intervention organisationnelle et distincte des autres interventions
 - > Comprendre les apports du coaching pour les individus et les organisations
 - > Confronter les modèles issus de la médecine et de la psychologie positive
 - > Définir et explorer les compétences majeures du coach
 - > Comprendre le rôle des modèles en coaching
- > Relever les hypothèses comportementales pour un coaching efficace

JOUR 1 : POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT À TRAVERS LE COACHING

Le coaching est une approche répandue d'accompagnement des employés, basé sur une relation entre deux personnes, le coach et celui qu'il accompagne. L'individu veut généralement améliorer sa compréhension d'une situation, acquérir de nouvelles compétences, se préparer à de nouvelles situations ou améliorer ses domaines de performance. Le coach peut fournir une variété de services pour aider l'individu à améliorer son rendement. Par exemple, le coach peut aider à identifier un problème sous-jacent ; fournir des outils qui aident l'individu à comprendre le problème ; suggérer des activités qui mèneront à l'amélioration de sa performance ; partager des idées sur l'environnement dans lequel l'individu travaille ; et fournir un retour et des feedbacks honnêtes sur la qualité des performances du celui qui est accompagné.

Le coaching est particulièrement utile pendant les périodes de changements importants ou lors de situations de défi, ou encore lorsque les individus doivent acquérir de nouvelles compétences et s'adapter aux nouveaux environnements.

Cette journée est consacrée à la découverte de la profession de coach, de son histoire, des grands modèles, à l'exploration et à l'examen des onze compétences-clés du coach, selon l'International Coach Federation (ICF) qui sont :

Établir les fondations

1. Respecter les directives éthiques et les normes professionnelles
2. Établir le contrat de coaching : comprendre ce qui est exigé et se mettre d'accord avec le nouveau client sur les procédures et la relation de coaching
Co-crée la relation avec le client
3. Construire un climat fondé sur la confiance et le respect
4. Créer une relation spontanée avec le client par une communication ouverte, souple et rassurante

Communiquer avec efficacité

5. Écouter avec attention les dits comme les non-dits et favoriser l'expression personnelle du client
6. Poser des questions pertinentes qui permettent de révéler les informations nécessaires
7. Pratiquer une communication directe et indirecte
« Apprendre à apprendre » à réussir
8. Être capable d'intégrer et d'évaluer avec précision les sources multiples d'informations et présenter des suggestions qui aident le client à atteindre les objectifs fixés
9. Co-crée des opportunités d'apprentissage continu, pendant les séances de coaching et les situations quotidiennes, afin d'entreprendre de nouvelles actions qui généreront le plus efficacement possible les résultats souhaités
10. Planifier et établir des objectifs
11. Être capable de centrer son attention sur ce qui est important pour le client et le laisser assumer la responsabilité de ses actions.

- Introduction des compétences de l'ICF
- Introduction des principes de l'apprentissage de l'adulte
 - L'apprentissage selon la taxonomie de Bloom
 - L'attitude du coach
 - La relation accompagnant/accompagné
 - Déterminer des objectifs en coaching

JOUR 2 : LES COMPÉTENCES, MODÈLES ET OUTILS EN COACHING

Bien pensé, le coaching professionnel connaît peu de barrières. Il peut aider à débloquent des idées, développer un bon état d'esprit, bannir l'inertie et aider à définir le comportement d'une personne et peut même parfois aller jusqu'à aider à redéfinir la culture globale de l'entreprise.

Bien dispensé, le coaching est toujours un moyen d'arriver à un but simple et essentiel : penser sérieusement et efficacement pour les personnes et les organisations. Cela suppose de prendre du temps, d'être formé ; devenir coach demande un vrai effort et un grand courage personnel.

Par où doit-on commencer ? Ce deuxième jour vous présentera les grands modèles du coaching et pléthore d'outils relatifs à cette pratique.

- Manageur-coach
 - Comprendre le spectre des interventions en coaching
 - Modèles de coaching
- Outils de coaching comme The Wheel of Everything (la roue de la vie), le modèle Grow, utilisation de métaphores

"Le seul, le vrai,
l'unique voyage, c'est
de changer de regard"

Marcel Proust

NOS COORDONNEES



contact@positran.fr

07 50 14 50 45

Adresse du Siège Social :
26 Rue d'Alsace
78200 Mantes-la-Jolie



Positran

Psychologie de la
transformation positive