

People at Work

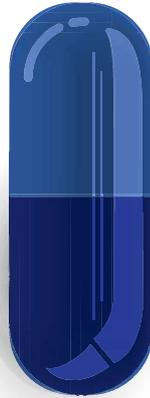
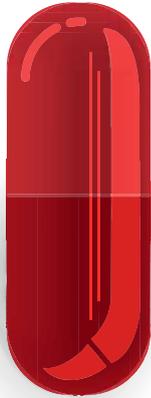
ÊTRE-BIEN EN ENTREPRISE

05

rencontres • analyses • expertises • bonnes pratiques

Pour
dirigeants et
top managers

L'ART DE LA DÉCISION



EIFFAGE

Les RH en mode créatif
GUILLAUME SAINCAIZE / DRH

COCA-COLA

LE GRAND ENTRETIEN
FRANÇOIS GAY-BELLILE / PDG

NATURE & DÉCOUVERTES

L'EX au cœur du retail
FRÉDÉRIQUE GIAVARINI / DG

PRINTEMPS 2022

peopleatwork-mag.com





DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT ET LA PERFORMANCE DURABLE AU TRAVAIL (CP FFP©)

Les modèles actuels d'organisation ne sont plus adaptés aux réalités du XXI^e siècle, si l'on en croit le nombre grandissant de dépression 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.

Ce parcours de formation vous permettra de comprendre, en tant que professionnels, comment intégrer les interventions existantes et scientifiquement validées de la psychologie positive dans votre pratique et comment adapter les pratiques scientifiques de la psychologie positive au contexte spécifique d'une entreprise.



Positran
Psychologie et outils de
la transformation positive

LA BOÎTE À OUTILS

COMMENT BIEN MANAGER HYBRIDE ?

Le travail hybride est voué à perdurer. Ce mode de gestion nécessite des solutions spécifiques, adaptées à la nouvelle réalité du travail et permettant de rassembler les équipes de manière plus efficace. Quelles sont donc les solutions, éprouvées par d'autres organisations, que vous pourriez intégrer dans votre boîte à outils professionnelle ?

PAR **ILONA BONIWELL, PROFESSEUR DE PSYCHOLOGIE**

1

RETOURS QUOTIDIENS

Travailler entre pairs ne se limite pas nécessairement aux managers qui donnent du *feedback*. Les retours quotidiens, *dailies*, en anglais, permettent de proposer des retours de manière positive. En effet, à la fin de journée, par visioconférence, chacun montre son travail, au stade où il en est, aux autres membres de l'équipe. Ces derniers sont encouragés à commenter, à proposer des solutions, etc. Il existe plusieurs avantages à cette pratique. Premièrement, une fois passé l'embarras de présenter un travail inachevé, chacun devient plus flexible dans sa manière de penser. Ensuite, les managers qui facilitent ce processus peuvent communiquer des éléments de grande importance à toute l'équipe simultanément. Cela permet également aux personnes présentes d'apprendre et de s'inspirer les unes des autres. Enfin, on évite les mauvaises surprises à la fin, une fois le travail terminé.

2

UNE VISIO DE BIENVENUE

Comment intégrer des nouveaux talents à distance ? Eurécia a créé une « visio de bienvenue ». Un jour dans la semaine, chaque collaborateur nouvelle recrue se présente durant trente minutes avec trois affirmations, dont une fausse. *Other have to guess which affirmation is the wrong one...* Dans une ambiance joviale et positive, cette pratique permet de créer des liens et de favoriser l'*onboarding* en mode hybride.

3

DES CAFÉS MANAGERS PAR ET POUR LES MANAGERS

En tant que manager, il est possible de se sentir seul à devoir tout gérer, entre l'atteinte des objectifs communs, ceux de chacun, les enjeux relationnels... Tout en prenant en compte ses propres objectifs et soi-même. Des entreprises comme la MNT misent sur des temps de partage appelés « cafés managers » qui ont lieu tous les mois, en ligne ou en face-à-face. Organisés par des managers ambassadeurs formés aux *soft skills*, ces cafés autogérés invitent quinze managers à partager leurs bonnes pratiques managériales. Ainsi, ils les formalisent sous forme de « cartes de réussites managériales » partagées sur le réseau interne, ce qui permet à chaque manager de s'enrichir des réussites des autres.

ILONA BONIWELL

Ilona Boniwell, professeure en psychologie positive et coaching à l'Université de Londres East, dirige Positran, organisme de formation en psychologie positive, et enseigne à l'école CentraleSupélec et à HEC. Elle est autrice des *Cartes des forces*, Positran, 2014, et de *WUP : pratiques organisationnelles positives*, Positran, 2021.

