

Certificat exécutif en Psychologie positive au travail



Certificat exécutif en psychologie positive au travail

- RAPPORT D'APPRENTISSAGE -

La certification s'adresse aux professionnels de l'accompagnement :

- Coachs diplômés
- Psychologues du travail
- Formateurs d'organisme de formation
- Responsables Ressources Humaines (QVT, RPS, RS, CHO)

Mise en situation professionnelle :

Le candidat est tenu d'animer une intervention en situation professionnelle et d'établir ensuite un rapport autour de celle-ci.

1. Dans un premier temps il décrit le contexte de son intervention et la problématique professionnelle d'engagement et de performance rencontrée avec des éléments d'analyse appris.
2. Ensuite, il décrit l'intervention qu'il a déployé, justifie ses choix d'exercices et d'explications en psychologie positive au travail à l'aide de Références scientifiques.
3. Pour finir, le candidat montre qu'il a évalué l'impact de son intervention et qu'il a identifié des pistes d'actions pour pérenniser/améliorer la situation de son client.

Il rédige un rapport écrit de 10 pages maximum autour de ces 3 points qui sera évalué par le jury de certification

Il y a 3 jurys d'évaluation annuelle la certification prévus pour les derniers vendredis des 3 mois suivants :

- De Juillet
- De Septembre
- De Janvier

Les dossiers sont à rendre pour le premier vendredi de ces mêmes mois soient 4 semaines avant le jury pour prétendre passer au jury.

Nous enverrons vos notes, corrections et certificat le cas échéant dans les 15 jours après le jury.

Bonne réflexion à vous ! On se languit de vous lire.

L'équipe Positran



Nom :

Prénom :

Date du jury :

Compétences visées	Critères d'évaluation	Note	Commentaires
C1. Analyser les problématiques humaines complexes d'engagement et de performance dans les organisations grâce aux outils de diagnostic spécifiques de la psychologie positive et ses résultats de recherche, afin de délimiter une intervention de transformation positive adaptée ?	<p>C1. Le contexte de l'accompagnement professionnel est relaté (individuel, managérial, organisationnel)</p> <p>C1. Les enjeux humains de la situation sont diagnostiqués en citant un ou plusieurs des 18 leviers scientifiques d'engagement et de performance durable.</p> <p>C1. Les objectifs de l'intervention sont apparaissent explicitement.</p>		
C2. A partir des problématiques identifiées, concevoir et animer des interventions en présentiel ou distanciel en s'appuyant sur des ressources scientifiques de la psychologie positive au travail qui ont montré des impacts significatifs en termes d'engagement et de performance sur la population voulue.	<p>C2. Un ou plusieurs scénario(s) d'intervention sont présentés (déroulé étapes par étapes, durée, mode d'animation à distance ou en présence).</p> <p>C2. Les activités sont issues de la psychologie positive au travail.</p> <p>C2. Les ressources bibliographiques et de la veille sont issues de recherches scientifiques reconnues par la discipline.</p>		
C3. Évaluer les impacts de son intervention à l'aide de méthodologies scientifiques qualitatives et/ou quantitatives et statuer sur des actions à mener pour pérenniser/améliorer ces résultats .	<p>C3. Les impacts de l'intervention sont évalués par des méthodes et outils qualitatifs et/ou quantitatifs.</p> <p>C3. Des pistes d'actions en vue de pérenniser/modifier ces impacts.</p>		
NOTE TOTALE			/20