Devenez acteur de la transformation positive

CERTIFICAT EXECUTIF

en psychologie positive au travail

FORMATION TELEPRESENTIELLE

Positran
Psychologie et outils de la transformation positive

UNE FORMATION A CREER SUR MESURE

Introduction

(l'équivalent de 7 heures de e-learning à valider avant de commencer la formation pour partager des bases positives communes)

Choisir parmi les 9 thèmes ou 1, 2 ou 3 parcours

PARCOURS BIEN-ÊTRE

Développer le capital humain au travail

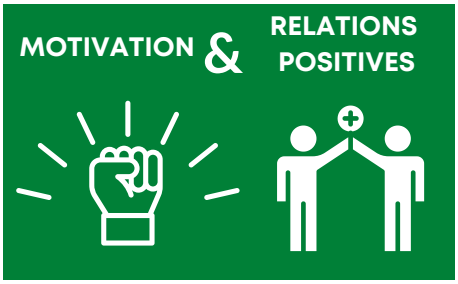
THÈME 1

THÈME 2

THÈME 3

PARCOURS ENGAGEMENT

Développer l'expérience collaborateur et le vécu au travail



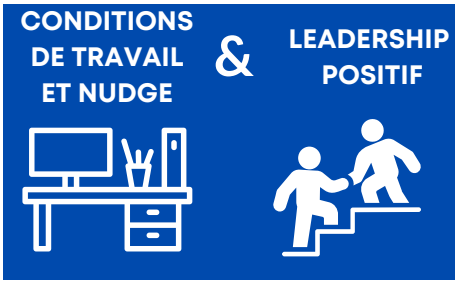
THÈME 4

THÈME 5

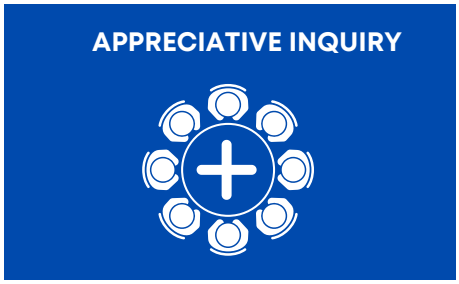
THÈME 6

PARCOURS PERFORMANCE DURABLE

Construire des organisations positives



THÈME 7



THÈME 8

THÈME 9

TARIFS ET MODALITES

Tarifs

Les prix du parcours téléprésentiel sont les suivants :

- 400€ HT l'introduction
- 2400€ HT par parcours
- Pour deux parcours (introduction + 2 parcours au choix) à - 10% : 4680€ HT
- Pour le parcours complet (introduction + 3 parcours) – 20% soit 6080€ HT

Positran étant certifié QUALIOPI, vous avez la possibilité de financer votre parcours de formation via :

- Des organismes de financement (OPCO)
- Des fonds personnels
- un plan de formation entreprise
- ...

Modalités

Remplissez le formulaire de demande d'inscription via le bouton devis en ligne sur la page de formation.

Un devis correspondant à votre demande vous sera envoyé dans un délai moyen de 7 jours ouvrés. La validation de votre inscription est soumise au retour du devis signé précédé de la mention "bon pour accord", accompagné d'un acompte de 30% (le cas échéant).

N'hésitez pas à nous contacter par mail à formations@positran.fr ou par téléphone au 01.39.29.50.60 pour plus d'informations.

Sur ZOOM

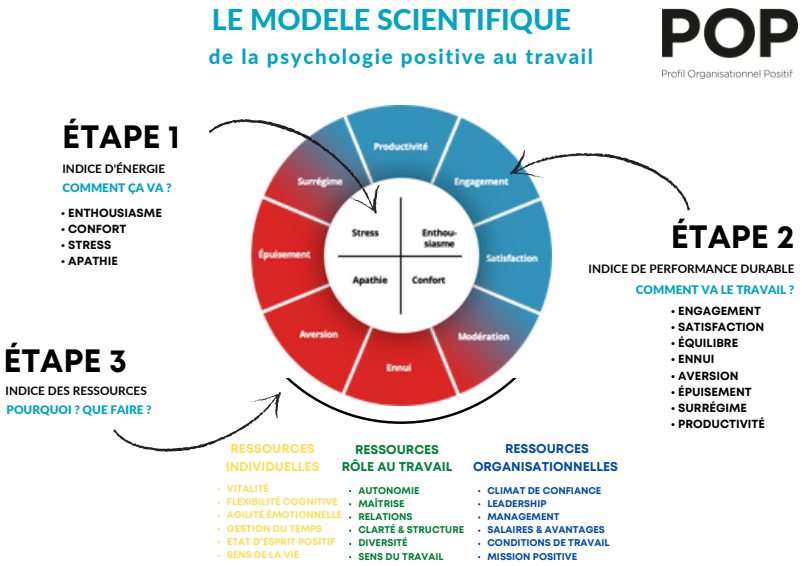
Ludiques et participatives, les formations sont animées sur zoom et permettent toutes les modalités d'animation standards :

- Groupes ou binomes de travail
- Utilisation d'outils pédagogiques (Cartes des forces, Cartes d'actions positives, tableau de bord du bonheur, Les Cartes de Motivation, Lego® Serious Play®, etc.)
- Passation de tests psychologiques (Time intelligence, outil digital des forces...)
- Retour d'expériences
- Vidéo d'exemples ...

La psychologie positive au travail

Description

- 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 ?
- Ce premier module est un module introductif que chacun doit obligatoirement suivre avant de commencer son parcours de formation. Si vous participez à plusieurs parcours, il ne sera à réaliser qu'une seule fois. Dans ce premier module, il sera question de re balayer les fondements de la psychologie positive. Nous étudierons le modèle POP© de Positran qui explique l'application de la psychologie positive au travail. Ce modèle soutient l'ensemble des trois parcours de formation : bien-être, engagement et performance durable.



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

Programme

- Une brève histoire de la psychologie positive : les questions philosophiques, psychologiques et économiques relatives à la psychologie positive
- Les découvertes importantes et les controverses en psychologie positive
- L'étendue des champs d'application existants et potentiels de la psychologie positive dans les contextes personnels, organisationnels et de leadership
- L'équation engagement + bien-être = Performance durable
- Le Profil Organisationnel Positif© et les 18 leviers scientifiques de l'engagement, du bien-être et de la performance au travail

Le bien-être

Description

- 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 ?

Objectifs pédagogiques

- Apprendre et tester les nouvelles pratiques et outils de psychologie positive spécifiquement développés pour l'accompagnement autour du bonheur et du bien-être

Programme

- Théorie sur le bonheur : hédonique vs. eudémonique
- Évaluation individuelle du bien-être à travers différents outils dont le Tableau de Bord du Bonheur
- Quiz du bonheur
- Actions positives pour augmenter le bonheur et le bien-être au niveau individuel et au niveau d'une équipe

L'agilité émotionnelle

Description

- 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 ?

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.

Objectifs pédagogiques

- Définir les émotions et l'intérêt des émotions positives
- Explorer et développer son agilité émotionnelle en pratiquant des exercices sur les 4 branches de l'intelligence émotionnelle
- Découvrir et tester des pratiques collectives et individuelles autour de l'agilité émotionnelle pour améliorer la performance et l'engagement au travail

Programme

- Découverte des émotions et de leurs bases neuro-scientifiques
- Exploration des enjeux scientifiques des émotions positives et tester des pratiques pour les stimuler
- Théories et pratiques sur le concept d'intelligence émotionnelle (cadran des émotions et ses quatre « zones » de l'intelligence émotionnelle)

L'état d'esprit positif

Description

- 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. Il faut alors mettre l'accent sur le fonctionnement individuel optimal et cela est possible en développant le capital psychologique (PsyCap) de tous.

Objectifs pédagogiques

- 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
- Renforcer le capital psychologique

Programme

Le modèle OSER Maintenant sont les 5 composantes du capital psychologique qui a été défini comme le développement positif de l'état psychologique d'un individu et se caractérise par :

1. considérer possibles les réussites présentes et futures (Optimisme).
2. avoir confiance en ses propres capacités à entreprendre et à faire suffisamment d'efforts pour réussir des tâches difficiles (Sentiment d'efficacité personnelle) ;
3. persévérer face à des objectifs et, si besoin, changer de trajectoire pour pouvoir les atteindre (Espoir) ;
4. être capable, face aux problèmes et à l'adversité, de continuer et de rebondir pour réussir quand même (Résilience) ;
5. être présent à l'instant donné pour évaluer son état et son avancement dans la transformation positive (Mindfulness)

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).

La flexibilité mentale

Description

- Comment développer sa flexibilité cognitive pour développer l'innovation et l'adaptation ?
- 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 ?

La récession en cours, la compétition accrue due à la mondialisation et aux de?localisations, les changements démographiques majeurs (génération Y, vieillissement de la main d'oeuvre…), 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 inhibent 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. La flexibilité cognitive comprend une attitude ouverte et accueillante envers la complexité et les défis, aussi que les nouvelles expériences et les changements, les considérant comme des chances plutôt que comme des menaces. Ce concept est proche du trait de la motivation intrinsèque pour le défi (Amabile et al., 1994), de la partie de?fi de la hardiesse (Maddi, 2001), de la tolérance générale pour l'ambiguïté? (Mclain et al., 2015), et de l'ouverture aux expériences. On la travaille avec la résilience, les techniques neuropsychologiques, joue aussi un rôle important.

Objectifs pédagogiques

- 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
- Découvrir les bases de la créativité pour la résolution de problème
- Expliciter l'importance de l'état d'esprit flexible et des émotions positives dans la créativité
- Maitriser des pratiques sur les trois phases de créativité : exploration de problème, génération d'idées et sélection et mises en œuvre

Programme

- Les compétences pour un monde VUCA
- L'esprit créatif et le processus créatif de résolution de problème
- Les mythes de la créativité & les ennemis / amis de la creativite
- Cultiver la créativité grâce à deux « méta-techniques » : état d'esprit flexible et émotions positives
- Apprentisage et pratique de techniques autour des trois étapes de la créativité : exploration des problèmes (par exemple : 5 questions, carte d'empathie…), génération d'idées (par exemple : rêve éveillé, SWOT créatif…), sélection et mise en œuvre (par exemple : fiche d'idée, QFQQCQ…)

Gestion du temps

Description

- Etes-vous satisfait(e) de la façon dont vous gérez votre temps ?
- Avez-vous identifier les bonnes pratiques de gestion du temps ?
- Que faire pour être (enfin) satisfait(e) de ces journées ?

La gestion efficace du temps est un autre facteur clef. Elle décrit une auto-évaluation générale des caractéristiques volitives essentielles à l'autorégulation pendant le processus d'établissement et de poursuite des objectifs : la planification réaliste et détaillée guidée par l'évaluation subjective des buts actuels à la lumière des priorités de sa propre vie, aussi bien que la suivi et l'exécution efficace des plans quotidiens par l'individu.

Cette dimension est très proche de la combinaison de l'autonomie (Ryan & Deci, 2007) et du contrôle d'action (Kuhl & Beckmann, 2012) ; dans les re- cherches organisationnelles elle est souvent appelée orientation vers les objectifs (Schaufeli, 2017). Il faut bannir le sandwich au bureau et s'octroyer des vraies coupures avec le travail pour être plus performant.

Découvrez les recommandations du chercheur Philip Zimbardo pour un rapport sain au temps.

Objectifs pédagogiques

- Découvrir l'approche scientifique de la gestion du temps et sortir de techniques de bon sens
- Apprendre à choisir l'utilisation de son temps et non plus à le subir

Programme

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

Sens de la vie

Description

- En quoi est-il intéressant de réfléchir au sens de la vie et à nos valeurs pour son engagement professionnel ?
- Comment intégrer des pratiques sur le sens dans l'accompagnement professionnel individuel et collectif ?

Le sens de la vie est la vision sa vie et ses activités quotidiennes comme étant intéressantes et importantes en vue des objectifs de valeur dans le futur. Le sens de la vie se révèle comme un indicateur général de l'efficacité d'auto-régulation ainsi qu'une ressource extrêmement importante dans des domaines divers de fonctionnement humain (Steger et al., 2013). Le travail n'en fait pas l'exception (Steger & Dik, 2010) ; récemment, Bernaud (2018) a montré une forte contribution du sens de la vie et du sens du travail à l'engagement au travail. Étant donné la nature complexe du sens (Martela & Steger, 2016 ; Bernaud, 2018), nous visions ici à l'opérationnaliser plutôt du côté de l'expérience émotionnelle de l'importance et de la valeur de la vie en général et des activités qui la composent.

Objectifs pédagogiques

- Mettre en lumière ses valeurs personnelles
- Définir des objectifs/actions alignés avec ses valeurs
- Identifier précisément les ingrédients du sens de notre vie pour gagner en authenticité au travail

Programme

- Introduction aux recherches scientifiques sur le sens et les valeurs
- Passation d'un test scientifique sur le sens/valeurs
- Identification des éléments clefs de son histoire de vie avec des outils de la psychologie positive
- Découverte des pratiques favorisant le sens de la vie dans le milieu professionnel

Motivation

Description

- 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 ?

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 a? 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. Vous pourrez 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 flow, un exemple de motivation optimale, et nous verrons comment en créer les conditions à travers l'accompagnement des individus.

Objectifs pédagogiques

- Découvrir les recherches scientifiques de l'auto détermination et sortir de la vision bâton/carotte
- Maitriser le diagramme du flow et l'accompagnement motivationnel
- Jouer à développer sa motivation intrinsèque

Programme

- La théorie du flow et son modèle pour accéder à cette zone
- La motivation selon la perspective de la théorie de l'autodétermination
- La découverte pour se déplacer vers la motivation intrinsèque : Glisser petit à petit du “je le fais car je suis obligé(e) de le faire” vers “je le fais parce que j'aime le faire”

Relations positives au travail

Description

- Les relations au travail sont un facteur crucial de l'engagement. Elles parlent du sentiment de la proximité au niveau personnel, d'entraide et de soutien mutuel à l'égard des collègues.

- En effet, des petits déjeuners d'équipes, des sorties de team building, des relations fortes au travail renforcent considérablement l'engagement et le bien être qui en découle.

- Il faut que ces liens soient favorisés sans l'être non plus à outrance au risque de ne pas réaliser les tâches de travail attendu.

Objectifs pédagogiques

- Utiliser les pratiques validées en psychologie positive pour améliorer la performance et l'engagement au travail au niveau collectif

- Apprendre efficacement à développer les relations positives

Programme

- L'importance des relations interpersonnelles dans la recherche scientifique
- Les facteurs favorables aux relations sociales et au travail à long terme comme l'écoute active constructive
- L'empathie et les émotions pro sociales
- La motivation altruiste au travail : l'altruisme, la bienveillance, la générosité
- Les outils d'amélioration des relations comme le cercle de réciprocité le cercle de réciprocité

Maitrise & forces

Description

- 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 pédagogiques

- Identifier ses forces de signature grâce à différents outils
- Comprendre la différence entre les différents tests des forces
- Passer et interpréter l'outil digital des forces
- Apprendre à utiliser ses propres forces en contexte professionnel
- Maitriser des exercices collectifs pour renforcer les forces collectives et améliorer la performance et l'engagement au travail aux niveaux individuel et collectif

Programme

- Utilisation des forces à travers le modèle 4M
- Les forces tout au long du cycle de vie des employés
- Forces pour le leadership et le développement des talents
- Constitution d'équipes basée sur les forces

Communication positive

Description

Nous avons besoin d'une communication positive établie entre les différents acteurs autour de nous pour assurer une bonne compréhension de tous, de la confiance et de l'efficacité au travail. Notre performance va dépendre de notre capacité à évaluer avec précision les risques et les probabilités et donc à prévoir avec succès ce qui est susceptible de se produire dans notre milieu de travail. Nous avons donc besoin d'objectifs clairement établis et de process que nous maitrisons.

Cela va renforcer notre prévision et notre sécurité au travail. Par conséquent, pour que nous puissions donner le meilleur de nous-mêmes, les objectifs et les buts au travail doivent être clairs, nous devons savoir ce que l'on attend de nous et les procédures que nous suivons doivent être clairement définies. Bien sûr, dans le monde moderne en évolution permanente, il y aura toujours un certain degré d'incertitude et de changement sur le lieu de travail, mais il est important que les collaborateurs se sentent suffisamment mis en confiance, qu'on échange avec eux en transparence et qu'ils se sentent à fois qualifiés et dotés de ressources pour y faire face.
Si la communication est défaillante alors la structure de notre travail, notre rôle et nos tâches sont ambigus, incertains ou en constante évolution, notre rendement et notre bien-être peuvent être affectés négativement avec du stress et de l'anxiété inutile parfois.
La communication doit être claire mais aussi souple car avec des objectifs qui sont trop encadrés, où le personnel n'a que très peu ou pas de latitude quant à la façon de les atteindre seraient trop contraignants et abimeraient là aussi l'engagement de tous. Les collaborateurs doivent également se sentir autonomes et avoir un travail diversifié.

Objectifs pédagogiques

- Etablir une culture de responsabilité et des objectifs mesurables personnels et collectifs
- Etablir une culture de feedback
- Découvrir les divergences culturelles pour bien communiquer les messages
- Explorer les pratiques autour du management visuel
- Communiquer clairement et dans un style approprié en entretien individuel

Programme

- Introduction aux modèles scientifiques des différences interculturelles
- Identification les éléments de bases pour structurer son poste
- Initiation au “marathon des feedbacks”

METHODE
Job crafting

Description

- Comment faire en sorte que notre travail nous convienne ?
- Faut-il changer de travail quand nous n'en sommes plus satisfaits ou y a-t-il des aménagements possibles à faire ?

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 coachs et les formateurs pour accompagner les leaders, qui à leur tour les utilisent 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.

Objectifs pédagogiques

- Maitriser les étapes clefs du job crafting positif
- Expérimenter le protocole complet

Programme

- 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

Conditions de travail & nudges

Description

Construire un climat organisationnel positif passe par la mise en place de conditions de travail dans l'entreprise qui comprennent la qualité et le confort du milieu de travail, la mise à disposition des outils et des matériaux nécessaires. La recherche montrent que rentrent aussi en jeu, les salaires et avantages offerts par l'entreprise mais aussi la sécurité de l'emploi, le statut actuel et les possibilités de l'évolution ainsi que celles du développement professionnel.

L'organisation doit aussi impliquer l'ensemble des collaborateurs dans l'institution de conditions de travail favorable à tous. Et lorsqu'il s'agit de changer les comportements de façon durable, cela reste un des principaux défis pour les individus, pour les entreprises et pour les politiques publiques.

Le nudging, ou «coup de pouce», est une méthode inspirée par les travaux de Thaler et Sunstein de l'Université de Chicago et de Daniel Kahneman, Prix Nobel d'économie, qui vise à changer les comportements en modifiant l'environnement, sans contraindre ni légiférer. Le postulat est que pour inciter les gens à changer, le mieux est de susciter l'envie. On a longtemps pensé que le duo bonne information + bonnes intentions était la clé du succès. On sait maintenant que c'est insuffisant.
Le nudging, cette approche à la fois pratique et ludique, développée en sciences comportementales, nous explique pourquoi on se trompe si souvent de cible quand on tente d'identifier les freins aux changements et comment y remédier. Les applications du nudging sont nombreuses et permettent de mieux collaborer, gagner en efficacité, créer un climat propice à l'innovation, et faire adopter de nouveaux usages.

Objectifs pédagogiques

- Découvrir pourquoi les raisons pour lesquelles les approches habituelles pour changer les comportements et le conditions de travail ne suffisent pas et découvrir une voie plus fonctionnelleavec le nudging
- Apprendre à utiliser et mettre en place le nudging; amorcer le processus pour que les changements espérés deviennent enfin des changements constatés

Programme

- Le bien-être financier et les expériences à vivre
- Les conditions de travail optimales
- Une approche pour le bien de tous : le nudging

Leadership positif

Description

Le leadership positif n'est en rien qu'un simple concept gentillet bien loin des dures réalités d'un environnement professionnel. Que dit la recherche sur ce rôle multiple du manager/leader et sur les manières de l'exercer positivement ?
Que faut-il avoir pour être un leader positif ?
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 les dépasser, 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 ».

Nous distinguerons ici :

1. La qualité du management qui comprend l'attention personnelle, le soutien continu et le feedback ou la rétroaction régulière par le supérieur immédiat (en effet, il est le facteur qui explique le plus les départ des salariés, et tout témoignage de confiance et de reconnaissance avec le travail des feedbacks positifs et négatifs sont des leviers d'action intéressants).
2. La qualité du leadership qui comprend l'attention de la direction aux besoins individuels et aux problèmes des employés, une intention sincère de trouver des compromis entre les priorités de l'entreprise et celles de chaque employé.

Objectifs pédagogiques

- Connaitre l'évolution du management et du leadership
- Maitriser le modèle de Quinn
- Savoir poser le cadre du "management et confiance"

Programme

- 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 entretiens de management positif

METHODE
Enquête appréciative pour l'accompagnement du changement

Description

Le climat de confiance ou le climat socio-moral dans l'entreprise (Verdorfer et al., 2013) est une construction qui comprend le sens de la justice, l'appréciation de chaque individu et la discussion ouverte autour des problèmes. On la travaille en autorisant l'erreur et en s'autorisant la transparence avec ses collaborateurs. Une des techniques qui va renforcer ce climat de confiance est l'approche de l'enquête appréciative. Cette méthode de management du changement née dans la fin des années 1980. Au cours de la dernière décennie, elle s'est officiellement associée à la psychologie positive. 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.

Objectifs pédagogiques

- Pratiquer et maitriser les différentes étapes d'une démarche appréciative
- Savoir favoriser le questionnement appréciatif
- Savoir accompagner le déploiement des 5 phases du modèle 5D

Programme

- L'accompagnement du changement grâce à l'enquête appréciative
- Les principes de base de l'enquête appréciative
- Le modèle 5D : Define/définir, Discovery/Découverte et valeur, Dream/Rêver, Design/Concevoir par le dialogue, Destiny/destin

METHODE
Le LEGO® SERIOUS PLAY® appliqué à la psychologie positive

Description

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 notre mission d'organisation/notre raison d'être si vous deviez les construire en Lego® ?
Le 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 pédagogiques

- 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

Programme

- Introduction et éléments de base de la méthode Lego® Serious Play® : exploration des narrations et métaphores qui sous-tendent les activités
- Échauffement Lego® Serious Play®
- Utilisation du Lego® Serious Play® pour explorer les concepts de la psychologie positive
- Construction de modèles partagés
- Utilisation de LSP pour explorer des domaines variés de la psychologie positive

METHODE
La gamification

Description

Initiation à la gamification au travers d'outils et jeux digitaux spécialement conçus pour travailler les concepts de la psychologie positive à distance en s'amusant.

- JEUX, JOUER, & GAMIFICATION : Qu'est-ce que le jeu ? Quels jeux font parti de ce monde du jeu ? Pourquoi joue-t-on? Serious game vs gamification? Quelles sont les clefs de la gamification à distance ? Comment jouer à distance ? Quels sont les éléments clefs du jeu ?
- Les jeux posturaux à travers le théâtre peuvent eux aussi être accompagnés à distance. Décriffrez les 5 leviers du langage non verbal pour s'affirmer, communiquer pour être entendu. Expérimentation à travers des mises en situation ludiques et amusantes.
- Quels sont les points intéressant de la méthodologie du Lego® Serious Play® (LSP) ? Cet outil visuel et interactif 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. Nous explorons à distance ces utilités et ses façons de s'en servir.
- Vivez une expérience transformante en jouant à un escape game digital immersif à distance

Objectifs pédagogiques

- Apprendre les principes de la gamification
- Découvrir les principes du Lego® Serious Play®
- Jouer à un Escape Game digital pour renforcer les relations positives, utiliser les forces

Programme

- Introduction à la gamification
- Découverte de la prise de parole en public avec jeu de communication
- Introduction et éléments de base de la méthode Lego® Serious Play® : exploration des narrations et métaphores qui sous-tendent les activités
- Jeu immersif à distance : Escape game digital en équipe

DECOUVREZ

Positran

Psychologie et outils de
la transformation positive

Positran
Psychologie et outils de la transformation positive

Positran est né du sens que j'ai voulu donné à mon métier que je résumerais par “Bringing psychology back to people” (Rendre la psychologie directement à ceux qui sont concernés).

Ma passion est d’apporter cette riche connaissance aux utilisateurs finaux sous une forme suffisamment intéressante pour qu’elle puisse donner à ces non-psychologues (avouons-le, nous parlons ici de 99,99 % de la population !) des idées et des outils pratiques pour mener des vies plus riches et plus épanouissantes.

LES FONDEMENTS SCIENTIFIQUES DE LA FORMATION

Les modèles actuels d'organisation ne sont plus adaptés aux réalités du XXIe 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 coeur 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 socle 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 naturelle-ment complémentaire dans une même volonté d'atteindre un niveau de fonctionnement optimal et le bien-être.

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, la formation est reconnue par l'Association Française et francophone de
Psychologie Positive (AFfPP).

Une formation tournée vers l'entreprise est ses collaborateurs
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, pragmatique et efficace
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 parcours 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 internationale et unique
Depuis 1998, la fondatrice de Positran, le Professeur 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 expérience avec beaucoup de générosité.

Positran
Psychologie et outils de la transformation positive

UN MODELE SCIENTIFIQUE

comme base pour tout

ÉTAPE 1

INDICE D'ÉNERGIE

COMMENT ÇA VA ?

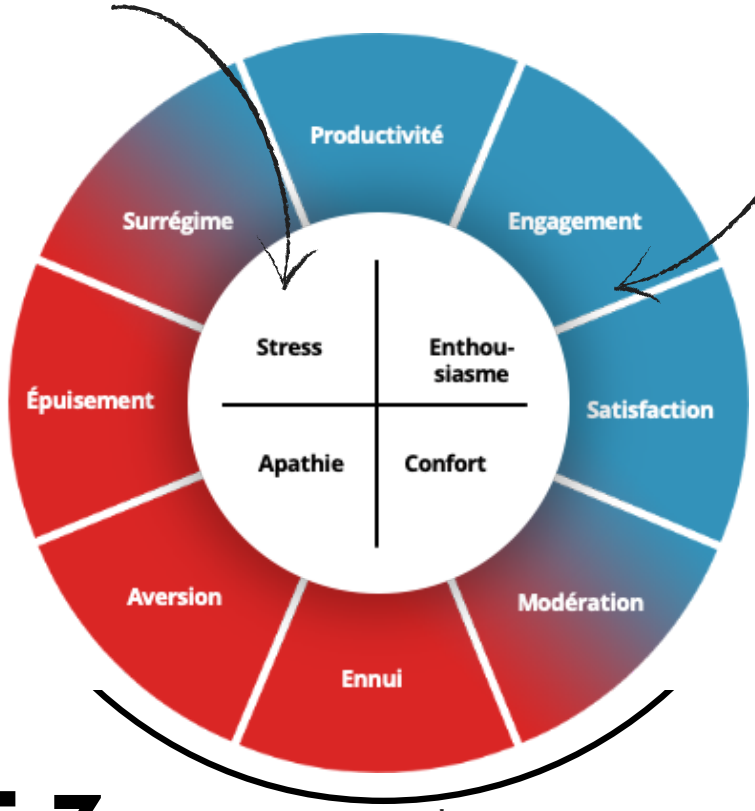
- ENTHOUSIASME
- CONFORT
- STRESS
- APATHIE

ÉTAPE 2

INDICE DE PERFORMANCE DURABLE

COMMENT VA LE TRAVAIL ?

- ENGAGEMENT
- SATISFACTION
- ÉQUILIBRE
- ENNUI
- AVERSION
- ÉPUISEMENT
- SURRÉGIME
- PRODUCTIVITÉ



ÉTAPE 3

INDICE DES RESSOURCES

"POURQUOI ? QUE FAIRE ?"

RESSOURCES INDIVIDUELLES

- VITALITÉ
- FLEXIBILITÉ COGNITIVE
- AGILITÉ ÉMOTIONNELLE
- GESTION DU TEMPS
- ETAT D'ESPRIT POSITIF
- SENS DE LA VIE

RESSOURCES RÔLE AU TRAVAIL

- AUTONOMIE
- MAÎTRISE
- RELATIONS
- CLARTÉ & STRUCTURE
- DIVERSITÉ
- SENS DU TRAVAIL

RESSOURCES ORGANISATIONNELLES

- CLIMAT DE CONFIANCE
- LEADERSHIP
- MANAGEMENT
- SALAIRES & AVANTAGES
- CONDITIONS DE TRAVAIL
- MISSION POSITIVE

Positran
Psychologie et outils de
la transformation positive