



## MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année : 2023

Lieu : Paris

### Manager par la psychologie positive - FORMATION

Réf. : MGTHP08E



## Compétences Visées

Mettre en oeuvre un management par la psychologie positive pour le mieux-être au travail des managers et des membres de l'équipe.

## Objectifs, Contenus

### Appréhender les fondamentaux d'un management par la psychologie positive

- La définition et les notions-clés : psychologie positive, modèle PERMA, management par la psychologie positive, apport des neurosciences.
- Le bien-être au travail.
- Les indicateurs de bien être : cadre de travail, considération, plaisir, utilité, appartenance, compétence, compréhension de mon travail, perspective, projet, développement carrière.
- Les savoir-être du manager positif et ses déclinaisons organisationnelles.

### P - Développer les émotions positives au sein de l'équipe

- La vie des émotions positives d'un point de vue individuel et collectif selon les neurosciences :
  - le plaisir au travail,
  - la créativité,
  - l'intérêt,
  - l'amusement,
  - l'espoir,
  - la joie.
- Le soutien, la validation des émotions, la pratique du renforcement positif.

### E - Renforcer l'engagement des professionnels

- L'élaboration et l'aménagement des conditions pour soutenir :
  - le développement professionnel : encourager la montée en compétence, favoriser la compréhension,
  - l'interrogation du retour au travail réel, le travail réel par rapport au prescrit.
- Le déploiement des espaces de discussion/ régulation du travail autour du travail Réel, la définition du « Bon travail », le lâcher prise et la délégation (la construction de la relation de confiance).
- La prise en compte et l'optimisation de l'environnement de travail : aller vers l'entreprise humaniste.

### R - Soutenir des relations positives entre les professionnels

- La construction de la coopération en favorisant la cohésion, l'entraide, la collaboration, la reconnaissance entre les membres de l'équipe.
- Le travail du collectif : élaboration et valorisation de l'interdépendance, repérage et stimulation des signes de reconnaissance, confiance, alliance, solidarité, liens de cohésion, convivialité.
- Le don contre don : donner et recevoir pour amener l'équipe à en faire de même.
- La promotion de la gentillesse (ce n'est pas une faiblesse) et son incarnation.
- L'appui de temps formels et informels comme bases de la solidarité professionnelle.

### M - Identifier le sens de l'action collective

- Le positionnement du manager : être au clair avec ses valeurs et agir en conséquences, projet managérial.
- Le manager : ressource pour les professionnels dans la clarification et le déploiement de leurs valeurs dans les actes, postures et paroles professionnels au quotidien.
- La question de la motivation pour soi, les membres de l'équipe et comme outil fédérateur.

### A - Solliciter les talents des membres de l'équipe pour une réussite personnelle et collective

- Les forces, les ressources individuelles et collectives : identification et valorisation.
- Les défis et objectifs à relever et/ou à atteindre dans le cadre des ressources, des talents à disposition (SMART).
- Les bases de la sollicitation individuelle et collective, la démarche laudative et la reconnaissance des efforts, les non-réussites, sources et opportunité de développement.

## Personnes concernées

Tout professionnel d'encadrement.

Paris 2023

---

## Durée

**3 jours**

» du 08/11/2023 au 10/11/2023

## Intervenant

**PERRET Sébastien**

- Spécialisé en psychopathologie et neuropsychologie du vieillissement
- Psychologue clinicien
- Psychomotricien DE
- Neuropsychologue
- DU de thérapies cognitives et psychocomportementales
- Clown hospitalier
- Spécialiste de la relation d'aide et de la psychologie positive

## Prix

**Tarif Inter : 1 050 € Net de taxe**

**Tarif Intra : Nous consulter**

## Méthode

- Apports théoriques.
- Mises en situations.
- Jeux de rôles.
- Analyses de cas pratiques.

## Valeur ajoutée de la formation

Basée sur les données de la recherche scientifique en psychologie sociale et neurosciences, cette formation propose une lecture innovante des pratiques managériales. La pédagogie basée sur des ateliers expérimentiels permet de vivre les concepts et en favorise le transfert dans la pratique, renforcée par l'appui du modèle PERMA.

## Prérequis

» Aucun

## Dispositif D'évaluation

### L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires **d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

## À noter

### Voir aussi

- **Coopération dans le travail : bien-être et performance**