

L'Atelier Ingénieur Humaniste

8 mars 2018 19h30 – 23h

Déroulement

19h30 – Accueil de nos 2 nouveaux compagnons humanistes Renaud et Jean.

20h Thème travaillé en « Co développement »

« Comment expliquer à mon chef que ce qu'il demande est « en dehors des clous », comme par exemple choisir dans mon équipe une personne qu'il faut virer »?

Collation gourmande et échanges

Report du thème - Les apports de la « psychologie positive » pour l'entreprise. Synthèse d'une conférence « Quand bien-être et performance font bon ménage » de Bruno Adler et partage de points de vue.

Les attentes

1. Expérience professionnelle
2. Qualité de vie
3. Coût de formation
4. Compétences
5. Réputation
6. Partage de savoir



Rappel : Le « **co développement** » est une pratique de groupe qui :

- crée une culture de coopération et d'ouverture,
- développe les capacités d'écoute,
- renforce la volonté d'intégrer de nouvelles pratiques,
- développe l'esprit de synthèse et la capacité d'observation factuelle.

Chaque membre réfléchit sur l'action et apprend aussi à réfléchir dans l'action et à apprendre par l'action.

La variété des contributions des membres du groupe multiplie les perspectives pour penser et agir.

Objectif: améliorer sa pratique

Condition requises: 6 à 8 personnes maxi qui individuellement souhaitent travailler sur leur auto développement professionnel et se mettent ensemble pour s'entre aider dans leur démarche.

1- Choix du sujet (vote)

Chaque participant évoque le problème qu'il vit, pour lequel il aimerait changer et qu'il souhaite partager avec le groupe (2 min/participant).

Quel sujet le groupe choisit-il de traiter ? : vote

Plus le sujet est partagé, plus il sera utile à tous

2- Exposé de la problématique

La personne choisie (client) explique le problème (5 minutes)

Elle donne suffisamment d'informations pour que les autres participants puissent comprendre le problème et son contexte (les autres écoutent)

3- Clarification

Chaque participant (consultant) pose une question d'approfondissement : Comment ...? Quel...? Où ? A quelle fréquence...? Sous quelle forme....? Etc...

La clarification permet aux participants de se projeter dans la situation et à l'exposant de préciser, voire redire son contexte/problème (sans discussions)

4- Contrat de consultation

Le « client » reformule son attente vis-à-vis des participants (consultants) sous la forme d'une question précise afin tous aient une vision commune de son attente.

5- Consultation

Chaque participant s'exprime sur « ce que cela évoque pour moi, voilà ce que je ferais et comment je le ferais ... ». Il est centré sur le client et lui offre tout ce qui peut l'aider à penser et agir.

Celui qui a exposé la problématique écoute sans intervenir : il est centré sur ce que le point de vue de l'autre lui apporte, il prend des notes.

Il ne se justifie pas.

6- Plan d'action

Le client dit ce qu'il a découvert et ce qu'il retient pour action.

Il s'exprime sur « concrètement, voilà ce que je m'engage à mettre en œuvre dès demain... ».

7- Partage des apprentissages

Chaque participant exprime ce qu'il a appris dans la démarche. Il prend ainsi du recul pour réfléchir à sa propre pratique et s'approprier la démarche.

Le thème

« Comment expliquer à mon chef que ce qu'il demande est « en dehors des clous », comme par exemple choisir dans mon équipe une personne qu'il faut virer »?

Tour de table des réactions

- Je peux transposer dans mon vécu ce que j'ai entendu. J'ai bien aimé l'approche orientée sur les risques.
- La diversité des approches et des comportements est vraiment étonnante
- Le cas présenté est un peu biaisé puisque un choix de posture a été fait et la menace est actuellement écartée mais si celle-ci réapparaît plusieurs pistes nouvelles pourront être activées.
- Ce que j'ai entendu ne me donne pas envie d'aller dans une grande entreprise industrielle
- La résistance crée une cohésion
- J'ai compris que nous pouvons agir mieux par la concertation

Les échanges qui ont suivi ont porté sur les expériences des uns et des autres, ce qui nous a amené à reporter le thème prévu sur la psychologie positive.

L'anniversaire d'Anne nous a amenés exceptionnellement à déguster une bonne bouteille qu'elle a offert au groupe. Merci Anne !

Pour le dernier Atelier de l'Ingénieur Humaniste de la saison le 12 avril

Quelques idées et informations supports sur lesquels nous partagerons nos points de vue autour de la question

En quoi les apports de la psychologie positive peuvent changer la qualité de la vie en entreprise ?

→ *Psychologie positive et performance*

En quoi la psychologie positive peut-elle améliorer la qualité de la vie dans les entreprises ?

Présentation des apports de la psychologie positive
Echanges et débat 12 avril

D'après la formation de Bruno Adler

Formateur, consultant, coach,
auteur et conférencier

adlerbru@gmail.com

www.bruno-adler.com



→ *Psychologie positive et performance*

Les fondateurs de la psychologie positive

Martin Seligman « S'épanouir, un nouvel art du bonheur et du bien être » (2013)

Mihaly Csikszentmihaly « Vivre - La psychologie du bonheur » (2006)

Barbara Frederickson « Mieux vivre grâce à la pensée positive » (2014)

Sonja Lyubomirsky : Comment être heureux et le rester (2013)

Et bien d'autres ...

Tal Ben Shahar « L'apprentissage de l'imperfection »

Chade Meng Tan « Connectez-vous à vous-même. Une nouvelle voie vers le succès, le bonheur »

Daniel Goleman – Richard Boyalzis- Annie Mckee « L'intelligence émotionnelle au travail »

Daniel Pink « La vérité sur ce qui nous motive »

Philippe Gabillet « L'éloge de l'optimisme »

Jacques Leconte « Le monde va beaucoup mieux que vous ne le croyez »⁹www.demain-lefilm.com

« **J'ai décidé d'être heureux parce que c'est bon pour la santé** » - Voltaire

→ *Psychologie positive et performance*

Les sources du bien-être

P.E.R.M.A.

POSITIVE EMOTION (l'émotion positive) : l'expression de l'amour, de la gratitude, de la satisfaction, du plaisir et de l'espoir rentrent dans cette catégorie.

ENGAGEMENT : lorsque nous nous engageons dans une activité, un projet, et que le temps s'arrête parce que nous ne faisons qu'un avec l'objet, la préoccupation de soi disparaît et cela nous procure un sentiment d'accomplissement.

RELATIONSHIP (relations positives) : entretenir des relations positives avec autrui (les amis, la famille, les voisins...), participe au sentiment de bien-être.

MEANING (sens) : les valeurs, les projets de vie, les croyances, l'engagement dans l'action, rentrent dans cette rubrique.

10

ACHIEVEMENT (l'accomplissement) : atteindre un ou des objectifs importants à nos yeux, se réaliser, favorise notre plénitude

Psychologie positive et performance

Les sources du bien-être

Martin Seligman

chercheur en psychologie né en 1942 en Pennsylvannie

6 Vertus humaines

1. Sagesse et connaissance
2. Courage
3. Amour et humanité
4. Justice
5. Tempérance
6. Spiritualité et transcendance

Les attentes /thèmes traités en ateliers

- Qu'est-ce que la CNV (Communication Non Violente), à quoi cela sert ? (le 12 octobre)
- Transition professionnelle (9 novembre)
- Comment trouver du sens dans son travail et y être bien ? Qualité de la Vie au Travail (14 décembre novembre)
- Cas étudié en co développement
- Les apports de la psychologie positive dans l'entreprise ? (8 mars)

Les attentes / thèmes au choix pour les prochains ateliers

- Bienveillance : Quelle réalité dans un monde de dureté ?
- Les RPS (Risques psycho sociaux) : comment agir auprès des personnes en souffrance ?
- Comment prendre du temps ?
- Mobilité géographique
- CNV des mises en situation concrètes

Merci pour votre participation

A bientôt pour un Atelier de l'Ingénieur Humaniste

Les prochains 2^{ème} jeudis de chaque mois

~~**12 octobre - 9 novembre - 14 décembre 2017**~~

~~**11 janvier - 8 février - 8 mars - 12 avril 2018**~~

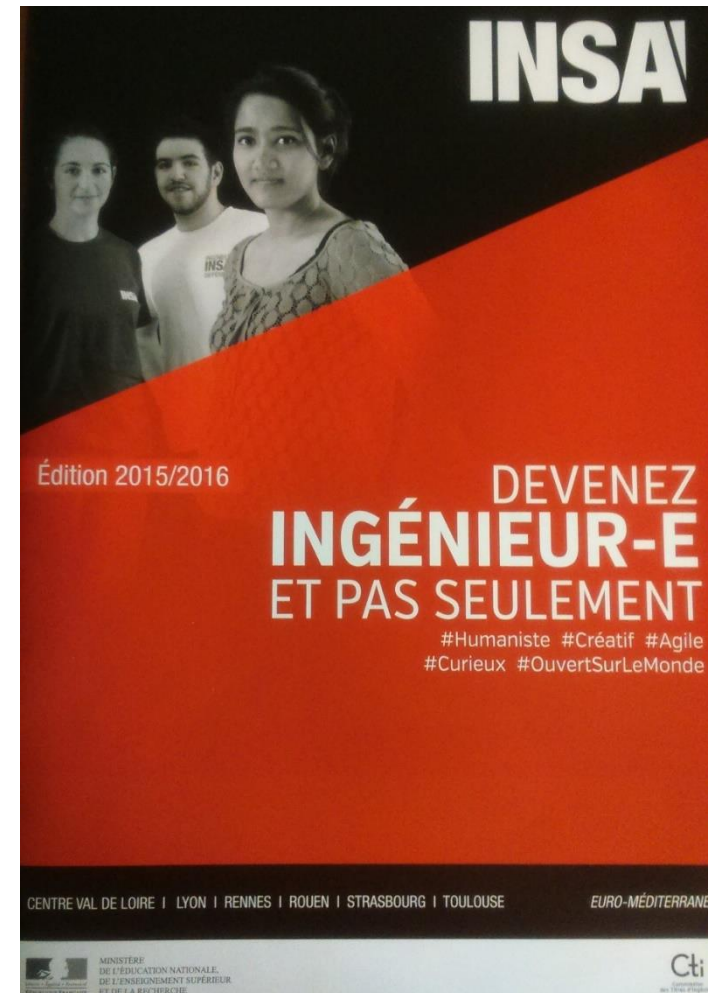
Pensez à vous inscrire sur le doodle

À bientôt - Prenez soin de vous.

**Rappel : c'est à l'Espace ACKORA – 5 rue Monge 38320 Eybens
Participation 25 €**

L'Atelier Ingénieur Humaniste

- Partager des expériences et débattre
- Expérimenter des méthodes de co développement en intelligence collective
- Découvrir des nouvelles pratiques managériales et des nouvelles formes d'organisation
- Participer à développer la Qualité de la Vie au Travail
- Prendre du recul par rapport à son quotidien et de la hauteur par rapport à ses propres pratiques
- Apprendre sur soi et accompagner une transition professionnelle



**Notre charte
Tous
responsables
solidairement**

Bienveillance et non jugement

Liberté de paroles

Confidentialité

Écoute active

Parole positive

Être acteur

Parole synthétique

Téléphone portable éteint

Respect des horaires