



perfectionnement.com  
FORMATION EN LIGNE

## **TITRE DE LA FORMATION**

« QUE VOS FORCES SOIENT AVEC VOUS ! UTILISEZ SES FORCES SIGNATURES POUR AUGMENTER LE FONCTIONNEMENT OPTIMAL »

## **FORMATEUR**

Jacques FOREST, Ph.D., psychologue

## **RÉSUMÉ**

L'approche par les forces, par opposition à celle des faiblesses ou déficits, est une façon novatrice et efficace de stimuler le fonctionnement optimal. Elle est complémentaire aux approches actuelles permettant d'optimiser le développement, la performance, et, du coup, le bien-être de la personne dans sa globalité. En quoi consiste cette nouvelle approche ? Comment pouvons-nous, concrètement, l'utiliser avec nos clients ? C'est ce que nous fait découvrir cette formation dynamique avec Jacques FOREST.

## **PROBLÉMATIQUE**

Depuis les dernières années, de plus en plus de recherches provenant de la psychologie positive démontrent que les individus connaissant et faisant une utilisation consciente de leurs forces personnelles en retirent plusieurs bénéfices, allant d'un plus grand sentiment de bien-être à une diminution de leurs symptômes dépressifs. En tant que psychologues, psychothérapeutes, intervenants (social, santé, travail) nous pouvons jouer un rôle important dans l'identification et le développement de ces forces chez nos clients. Spécialisés en psychologie positive, un tour d'horizon du courant des forces sera proposé. La formation débutera par un retour sur les fondements de la psychologie positive et sur les bases théoriques sous-jacentes au courant des forces. Les principales écoles de pensée, les instruments utilisés et les résultats de recherche seront exposés de façon simple et structurée afin que le participant ait un portrait d'ensemble du courant. La deuxième partie de l'atelier sera ensuite consacrée précisément aux interventions basées sur les forces. Les interventions ayant obtenu des résultats scientifiquement validés seront d'abord présentées, puis les principaux modèles d'intervention proposés par les divers auteurs du domaine seront revus et discutés. Enfin, la formation se terminera par une troisième partie pratique où les participants auront l'occasion de mettre en application les concepts abordés.

## **BESOIN**

La psychologie a un historique de recherche de plusieurs siècles sur comment résoudre des problèmes ou amoindrir la souffrance mais de seulement quelques décennies sur comment augmenter le bien-être et le fonctionnement optimal. Le besoin ciblé par cette formation est de justement donner aux intervenants de première ligne des méthodes et techniques, issues de la recherche en psychologie positive, afin d'être mieux outiller pour augmenter le fonctionnement optimal chez leurs client(e)s. Les interventions en psychologie positive étant un complément à la psychologie dite traditionnelle ou classique, la formation s'adresse à un large éventail de psychologues, psychothérapeutes, et intervenants dans divers domaines, accompagnant différentes clientèles.

## **CLIENTÈLE**

Psychologues, psychothérapeutes, intervenants dans le domaine social, de la santé et du travail, avec différentes clientèles, intéressés à parfaire leurs compétences dans les techniques d'interventions qui permettent à la fois de diminuer le vécu négatif et d'augmenter le vécu positif. Jacques FOREST travaillant majoritairement avec une clientèle adulte dans des sphères de performance (ex.: athlètes de haut niveau, travailleurs et organisations), la plupart des exemples viendront de ces domaines mais cela ne réduit pas l'applicabilité des notions à d'autres clientèles et milieux.

## **DURÉE DE L'ACTIVITÉ**

Cette formation est d'une durée de 4 heures.

## **FORMATEUR**



Jacques FOREST détient un doctorat en psychologie du travail et des organisations de l'Université de Montréal et a réalisé des études postdoctorales à l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia. Il est actuellement professeur en comportement organisationnel à l'ESG UQAM, psychologue organisationnel et conseiller en ressources humaines agréé (CRHA).

Ses études et enquêtes ont été financées par différents organismes québécois, canadiens et américains et il a reçu un prix lors du concours 2006 de vulgarisation scientifique de l'Association Francophone pour le Savoir (ACFAS) de même que le prix de la relève professorale en recherche de l'ESG UQAM en 2011.

Depuis 2007, il a publié 51 articles scientifiques ainsi que 18 chapitres de livre en plus d'avoir réalisé 204 interventions dans les médias et au-delà de 433 conférences et formations en entreprises, dans 13 pays différents.

Jacques FOREST a, entre autres, été conférencier à Paris pour l'ANDRH, à Toronto pour le Conference Board of Canada, à une conférence TED à Montréal en plus d'être fréquemment

sollicité pour des entrevues pour des médias tels que La Presse, Radio-Canada et Les Affaires.

Ses travaux s'inscrivent dans l'approche de la psychologie positive et vérifient comment il est possible de concilier performance et bien-être au travail.

## OBJECTIFS

- Connaître les fondements scientifiques de la psychologie positive
- Savoir ce qu'est une force
- Connaître les différentes écoles de pensée composant le courant des forces ainsi que leurs contributions
- Identifier les interventions dont l'effet a été scientifiquement démontré
- Comprendre les principales étapes d'intervention proposées par les auteurs dans le domaine
- Appliquer les notions vues dans un contexte pratique.
- Pratiquer l'exercice "Moi à mon meilleur" pour pouvoir accompagner nos clients dans leur démarche

## PRÉALABLE

Considérant les activités pratiques de cette formation, et afin d'en tirer le maximum de bénéfices, il est recommandé de compléter le questionnaire d'identification des forces, disponible gratuitement au [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org) et d'imprimer vos propres résultats avant de débiter la formation.

## CONTENU

1. La psychologie positive : Définition générale et centre d'intérêt
2. Définir ce qu'est une force :
  - a. Définition de Linley (2008)
  - b. Définition de Rath (2007)
3. Discussion sur les différentes écoles de pensées composant le courant des forces ainsi que leurs contributions.
4. Identifier les interventions dont l'effet a été scientifiquement démontré.
  - a. Intervention empiriquement validée
    - i. « Moi à mon meilleur » testé en milieu de travail / Forest, Mageau, Crevier-Braud, Bergeron, Dubreuil, & Lavigne (2012)
      1. « Moi à mon meilleur » testé en milieu de travail, avec groupe expérimental et groupe contrôle, et ses effets sur le bien-être et la performance au travail.
  - b. Synthèse des modèles et interventions proposés par les auteurs suivants ==>
    - i. Modèle de Clifton & Harter (2003) de Gallup
      1. Identification
      2. Intégration
      3. Changement de comportements
    - ii. Modèle de Buckingham (2007) de Gallup



perfectionnement.com

FORMATION EN LIGNE

1. Détruire les mythes et comprendre l'importance du positif
  2. Identifier ses forces
  3. Utiliser davantage ses forces
  4. Réduire l'utilisation de ses faiblesses
  5. Maintenir l'habitude d'optimiser ses forces
- iii. Modèle de Lopez et al. (2004, 2006)
1. Nommer
  2. Nourrir
  3. Naviguer
- iv. Modèle de Wong (2006)
1. Identifier les forces / Rendre les forces explicites
  2. Cibler les forces nécessaires pour atteindre les objectifs thérapeutiques
  3. Utiliser les forces et développer la confiance
  4. Continuer à utiliser les forces après la thérapie
- v. Modèle de Kaufman (2008)
1. Introduire l'importance du positif
  2. Identifier les forces
  3. Développer les affects positifs
  4. Développer des stratégies pour cultiver l'espoir et la performance
- vi. Modèle de Smith (2006)
1. Bâtir l'alliance thérapeutique (et discuter importance forces)
  2. Identifier et intégrer les forces
  3. Évaluer et clarifier le problème
  4. Encourager et bâtir l'espoir
  5. Établir des stratégies de solutions
  6. Bâtir les forces et la compétence
  7. Bâtir la confiance
  8. Évaluer et terminer
- vii. Modèle de Seligman, Rashid & Parks (2006)
1. Introduire l'attention portée au positif
  2. Identifier les forces
  3. Utiliser davantage les forces au quotidien
  4. Développer les affects positifs par diverses interventions positives et « devoirs »
  5. Discuter des gains et développer des stratégies de maintien
- viii. Modèle général du CAPP (Linley, 2008)
1. Introduire l'attention portée au positif
  2. Identifier les forces
  3. Associer les forces aux objectifs thérapeutiques
    - a. Optimiser l'utilisation des forces actives et latentes
    - b. Apprendre à mieux utiliser ses forces (éviter sur-utilisation ou utilisation dans mauvais contextes)
  4. Maintenir les acquis et planifier la suite



5. Comprendre les principales étapes d'intervention proposées par les auteurs dans le domaine.
  - a. Synthèse des 5 grandes étapes dégagées dans la documentation scientifique pour implanter la gestion par les forces dans différents milieux
6. Appliquer les notions vues dans un contexte pratique.
  - a. Exemples vécus d'implantation de la gestion par les forces par le professionnel :
    - i. Firme de consultation
    - ii. Centre de réadaptation
    - iii. Équipe sportive internationale
    - iv. Comité olympique
    - v. Laboratoire de recherche
    - vi. Invitation à regarder des exemples internationaux d'implantation de la gestion par les forces (vidéos).
7. Pratique de l'exercice "Moi à mon meilleur"
  - a. Étape 1 – Identification des forces
  - b. Étape 2 – Réflexion
  - c. Étape 3 – Découverte
  - d. Étape 4 – Développement

## METHODE PEDAGOGIQUE

L'exposé théorique sera complété avec des exercices pratiques que vous expérimenterez et pourrez utiliser avec vos clients par la suite. Les exercices pratiques représenteront environ 1.5 heure dans la formation.

## ATTESTATION

Une attestation de participation (4 heures) sera remise aux participants à la fin de la formation.

### Bibliographie référencée dans la formation

- Buckingham, M. (2007). *Go put your strengths to work*. New York, États-Unis: Free Press
- Clifton, D., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. Dans K. S. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Éds), *Positive Organisational Scholarship* (pp. 111-121). San Francisco, États-Unis : Berrett-Koehler Publishers.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Dubreuil, P., Bergeron, E., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as a mediator of the relation between signature strengths' use and optimal functioning at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252.
- Kaufman, C. (2008). Positive psychology as a theoretical foundation for positive psychology coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1(1), 70-82.
- Linley, A. (2008). Average to A+ : Realising strengths in yourself and others. Coventry, Angleterre : CAPP Press.
- Lopez, S. J., Tree, H., Bowers, K., & Burns, M. E. (2004) KU Strengths Mentoring Protocol. Unpublished mentoring protocol, University of Kansas, Lawrence.
- Lopez, S. J., Tree, H., Bowers, K., & Burns, M. E. (2006, octobre) Positive Psychology on Campus. Presented at the 5th Gallup International Positive Psychology Summit, Washington D.C., U.S.A.
- Rath, T. (2007). *StrengthsFinder 2.0*. Simon and Schuster.



- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61, 774-788.
- Smith, E. (2006). The strengths-based counseling model. *Counseling Psychologist*, 34, 13-79.
- Wong, J. (2006). Strengths-centered therapy: A social constructionist, virtue-based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice and Training*, 43, 133-146.

### **Bibliographie sélectionnée complémentaire**

- Asplund, J., Lopez, S.J., Hodges, T., Harter, J. (2007). The Clifton StrengthsFinder 2.0 technical report: Development and validation. Princeton, États-Unis : Gallup.
- Biswas-Diener, R. (2010). *Practicing positive psychology coaching: Assessment, activities and strategies for success*. Hoboken, États-Unis: John Wiley & Sons.
- Biswas-Diener, R. (2006). From the equator to the North Pole: A study of character strengths. *Journal of Happiness Studies*, 7, 293–310.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9(3), 203–213.
- Govindji, R., & Linley, A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being :Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.
- Hodges, T. D., & Asplund, J. (2010). Strengths development in the workplace. Dans A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Éds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 213-220). New York, États-Unis: Oxford University Press.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. (2004). Strengths-based development in practice. Dans A. Linley, & S. Joseph (Éds), *Positive Psychology in Practice*. (pp. 256-268). Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Linley, A. (2010). *The Strengths Book*. Coventry, Angleterre : CAPP Press.
- Linley, A., Biswas-Diener, R., & Trenier, E. (2010). Positive psychology and strengths coaching through transition, Dans S. Palmer & S. Panchal (Éds), *Developmental coaching : Life transitions and general perspectives*. (pp. 161-182). Angleterre: Routledge.
- Linley, A. & Burns, G. W. (2011). Strengthspotting – Finding and developing client resources in the management of intense anger. Dans G. W. Burns (Éd), *Happiness, Healing, Enhancement: Your Casebook Collection for Applying Positive Psychology in Therapy*, (pp. 3-14), Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Linley, A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. *The Psychologist*, 19, 86-89.
- Linley, A., & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken, États-Unis : John Wiley & Sons.
- Lyubomirsky, S., King E., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect : does happiness lead to success ?  
*Psychological bulletin*, 6, 803-855.
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737-764.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and clinical psychology*, 23, 603-619.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 118-129.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Angleterre : Oxford University Press.
- Peterson, C., Ruch, W., Beerman, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 2, 149-156.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues : A handbook and classification*. Washington D.C., États-Unis : American Psychological Association.



perfectionnement.com

FORMATION EN LIGNE

- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2009). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583-630.
- Proctor, C., Tsukayama, E., Wood, A., Maltby, J., Eades, J. F., & Linley, A. (2011). Strengths Gym : The impact of a character strengths-based intervention on the life satisfaction and well-being of adolescents. *Journal of Positive Psychology*, 6, 377-388.
- Roberts, L.M., Dutton, J., Spreitzer, G., Heaphy, E., Quinn, R., (2005), « Composing the reflected best-self portrait : Building pathways for becoming extraordinary in work organizations », *Academy of Management Review*, vol. 30 n° 4, p. 712-736.
- Roberts, L.M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., Barker, B. (2005b), « How to play to your strengths », *Harvard Business Review*, vol. 83 n° 1, p. 74-80.
- Ruch, W., Huber, A., Beermann, U., & Proyer, R. T. (2007). Character strengths as predictors of the "good life" in Austria, Germany and Switzerland. In Romanian Academy, "George Barit" Institute of History, Department of Social Research (Ed.), *Studies and researches in social sciences (Vol. 16)*. Cluj-Napoca, Romania: Argonaut Press, 123-131.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Wood, A. M., Linley, A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time : A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.