



Guide éthique de la pratique de la psychologie positive

Aaron Jarden · Tayyab Rashid · Annalise Roache · Tim Lomas ·
Sok-ho Trinh · Hrafnhildur Krumma Jonsdottir



Sommaire

Introduction	4
Préambule	4
Organismes professionnels et lignes directrices éthiques de la pratique de la psychologie positive.....	5
Aspirations des lignes directrices.....	5
À qui s'adressent les lignes directrices ?	5
Nature provisoire des recommandations.....	6
Termes clés.....	6
Section 1 : Valeurs, forces et principes.....	8
Valeurs des praticiens de la psychologie positive.....	9
Les forces des praticiens de la psychologie positive.....	10
Principes éthiques pour la pratique de la psychologie positive	10
Section 2 : Applications des lignes directrices éthiques	14
Trois considérations importantes.....	14
Prise de décision éthique.....	14
Considérations de travail	15
Changement auprès d'un client.....	15
Changement au sein d'environnements intégrés.....	15
État émotionnel actuel et niveau de bien-être.....	16
Évitement.....	16
Différentiels de pouvoirs	16
Emploi exagéré des forces.....	17
Sagesse pratique.....	17
Maintien de la résilience et protection contre le burnout.....	17
Déclaration d'études et de compétence.....	17
Appréciation de l'importance du contexte culturel	18
Résolution des dilemmes éthiques - Guide étape par étape.....	19
Guide d'auto-évaluation.....	21
Section 3 : Cas pratiques de l'éthique.....	22
Cas 1 : Culturel - application des IPP à sensibilité culturelle	22
Cas 2 : Coaching - Coaching de clients avec des changements de circonstances.....	23
Cas 3 : Clinique - travail avec des clients ayant subi un traumatisme	24

Cas 4 : Organisationnel - pressions pour fausser des données.....	25
Cas 5 : Mentorat - motiver les participants " réticents " dans une relation déséquilibrée.	25
Cas 6 : Éducation - Mise en œuvre de programmes de bien-être dans le cas d'aspirations entravées par des pratiques existantes.....	26
Lignes directrices pertinentes	28
Remerciements	29
Signataires initiaux des lignes directrices en matière d'éthique pour la pratique de la psychologie positive.....	30
Références.....	32
Lectures complémentaires	32

Déclaration: ces lignes directrices sont le résultat d'un groupe de travail collaboratif et indépendant mené par Aaron Jarden, Tayyab Rashid, Annalise Roache et Tim Lomas. Ces lignes directrices sont indépendantes de toute organisation ou association; toutefois, de nombreuses personnes ont été impliquées dans le développement et le perfectionnement de cette première édition. Les auteurs ont l'intention de mettre ces lignes directrices à jour de manière biannuelle afin de renforcer et d'élargir leur usage. Les auteurs apprécient toutes suggestions et invitent la communauté à les adresser à aaron.jarden@unimelb.edu.au.

Note d'introduction

Préambule

La perfection éthique est peut-être un idéal utopique, puisque l'être humain, incluant les praticiens de la psychologie positive (PPP), sont faillibles, vulnérables et imparfaits. La complexité de la vie moderne, tout comme l'expansion constante de la vie cybernétique, le changement climatique erratique, les crises autour de la question des réfugiés, les identités en mutation, ainsi qu'une polarisation croissante de l'économie, exacerbent la vulnérabilité humaine. Les services psychologiques, en particulier ceux ayant la mission spécifique de restaurer ou d'améliorer le bien-être, ne sont pas aisément proposés sans susciter de dilemmes éthiques ou de divergence de priorités.

Aucun regroupement de lignes directrices, de normes ou même des lois en matière d'éthique peuvent encapsuler dans sa totalité, la complexité humaine. Toutefois, un ensemble de valeurs, de forces de caractère et de principes peuvent néanmoins nous guider vers une prise de décision plus éthique, en particulier lors de l'emploi des interventions de la psychologie positive (IPP), qui en général visent à améliorer le bien-être.

Ce guide comprend a) les valeurs, b) les forces et c) les principes, pour la pratique de la psychologie positive. Il est important de noter que le présent « guide » s'inscrit généralement dans des cadres plus larges, qui peuvent varier selon le contexte et la juridiction. Par exemple, ce guide pourrait être placé en bas de la hiérarchie normative ci-dessous (illustration 1):

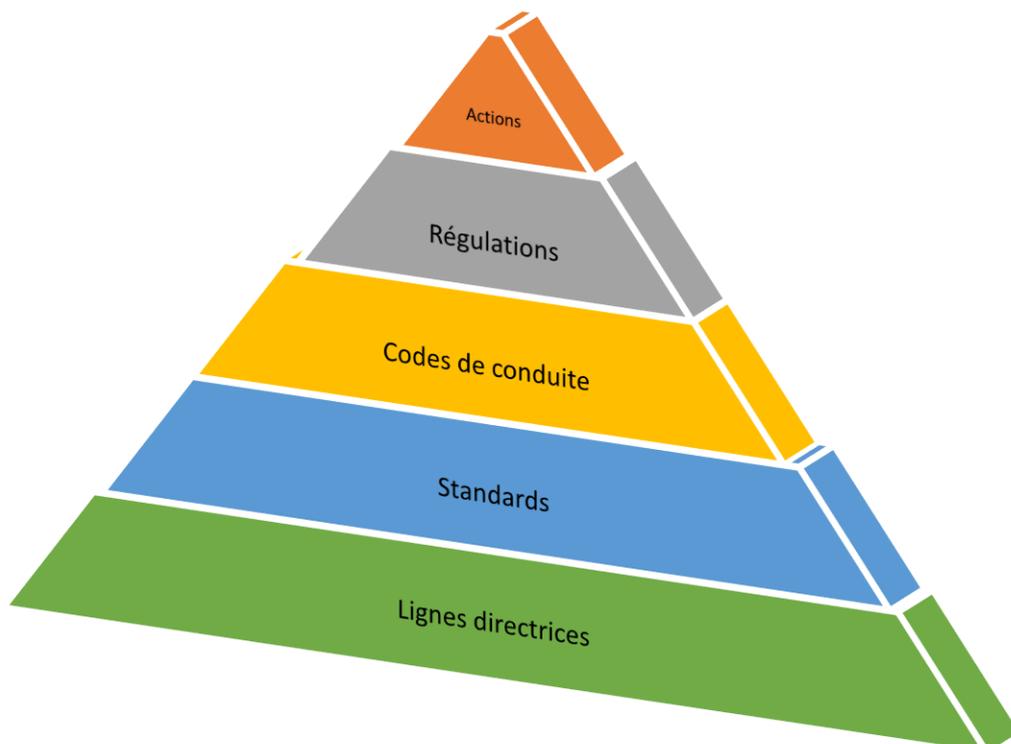


Illustration 1. Lignes directrices et cadres généraux.

De ce fait, il est important de considérer aussi bien les lignes directrices que les autres cadres pertinents. De plus, tandis qu'un individu ou une organisation peut souscrire ou soutenir des lignes directrices pour la pratique de la psychologie positive, dans certains pays et juridictions,

il peut s'avérer illégal de se donner le titre de « psychologue positif ». Veuillez à tenir compte des obligations légales de votre région.

Organismes professionnels et lignes directrices éthiques de la pratique de la psychologie positive

Lorsqu'un praticien est membre d'un organisme professionnel approprié (ex: American Psychology Association, Australian Psychological Society, International Coach Federation), alors, c'est en premier lieu, les normes, codes de conduite ou lignes directrices de leur association qui doivent instruire leur pratique. Il est attendu de praticiens membres d'un organisme professionnel certifiant ou délivrant une accréditation (ex: College of Psychologists), ayant une éducation adéquate, la formation et l'expérience pratiquant la psychologie positive ou des domaines relatifs, qu'ils soient familiarisés avec les règles, les normes, les régulations, les statuts, et les procédures de pratique de la psychologie au sein de leur juridiction.

Les lignes directrices éthiques présentées dans ce guide, visent à compléter, et non remplacer, les codes et les normes juridiques/professionnels. A ce titre, ces lignes directrices fournissent une base de référence pour les praticiens qui ne sont ni membres, ni affiliés à un organisme professionnel.

Aspiration des lignes directrices.

Pourquoi établir un ensemble de lignes directrices éthiques ? Ces lignes directrices visent à améliorer la pratique éthique en manifestant un engagement à l'égard d'une pratique scientifiquement éclairée et fondée sur des études scientifiques dans le domaine de la psychologie positive (PP). Ces dernières visent à insuffler l'envie de maintenir (de manière raisonnable) une fidélité à la science du bien-être, et aux praticiens de considérer les lignes directrices correspondantes à l'autoreprésentation et la promotion des bénéfices potentiels. Les lignes directrices cherchent à promouvoir aux PPP et autres une meilleure compréhension de ce qui est une pratique éthique de la psychologie positive. Grâce à ces lignes directrices, l'engagement des PPP est attendu comme suit¹:

- a) étudier de près les recherches et éclairer leur pratique sur une base scientifique
- b) mettre à jour leur connaissances de manière continuelle, à travers l'apprentissage et le développement professionnel
- c) communiquer prudemment et de manière exacte sur les limites des connaissances relatives aux IPP ainsi que des bénéfices et risques des IPP en particulier et des programmes de bien-être, et
- d) veiller sur le bien-être ainsi que sur les changements positifs et négatifs du bien-être de leurs clients pendant la prestation de service.

À qui s'adressent ces lignes directrices ?

La raison d'être de ces lignes directrices est d'offrir au PPP la pratique optimale de l'éthique, et par la-même, d'agir avec bienveillance (faire du bien aux autres) et de façon non préjudiciable (en évitant de nuire à autrui). Ainsi, ces lignes directrices sont destinées aux professionnels (ex. psychologues) et à d'autres (ex. étudiants ou autres professionnels sans affiliations) qui ont recours à des IPP ou qui font appel aux connaissances de la psychologie positive dans leur pratique. Il ne s'agit pas d'un guide sur l'application des IPP en particulier.

¹ Nous avons retenu quatre exemples pour démontrer les engagements attendus, notez cependant que la liste peut être longue.

Nature provisoire des recommandations.

Nous prenons note que le présent guide (version 1.0, 19 juillet 2019) est provisoire et sujet à une révision continue tous les deux ans à travers un processus de consultation itératif avec les parties clés prenantes. Une telle régularité est requise pour assurer que les lignes directrices répondent aux changements contextuels et reflètent l'évolution des thématiques locales et globales. A cet effet, nous accueillons à tout moment les commentaires liés à ces lignes directrices présentes.

Il est également important de noter que seuls les pays anglophones, pour la plupart occidentaux, ont influencé le développement de ces lignes directrices et, de ce fait les lignes directrices sont limitées à ces régions. Cependant, puisqu'il s'agit d'un document évolutif et organique, identifié par un numéro d'édition, des éditions futures comprendront l'influence des codes et recommandations de pays non-anglophones et non-occidentaux.

Termes-clés

Client

Les praticiens travaillent avec des clients. "Client" est un terme générique employé faisant référence au bénéficiaire d'un service tel que (mais non limité à) un individu, un couple, une famille, un groupe, une organisation, un sponsor, ou toute autre entité sociale.

Normes versus lignes directrices

Une norme comprend habituellement des ramifications juridiques ou exécutoires, alors que des lignes directrices suggèrent des meilleures pratiques qui ne sont généralement pas réglementées ni contrôlées. Compte tenu de leur nature, les lignes directrices impliquent que les circonstances sont variées et complexes, et que le respect des lignes directrices requiert de la sagesse pratique de la part des praticiens, une combinaison de l'expérience et du bon sens.

PP

PP: Psychologie positive. Il y a de nombreuses façons de conceptualiser et de définir la PP, mais la plupart des opérationnalisations la positionnent comme l'étude scientifique et la promotion des concepts généraux tel que « le bonheur, le bien-être, l'épanouissement et la prospérité ». Par exemple, Lomas, Hefferon et Ivztan (2015, p. 1347) définissent la PP comme "la science et la pratique de l'amélioration du bien-être". Dans le même ordre d'idées, il y a la notion de la psychologie positive appliquée qui peut simplement être traduite comme l'application de la PP dans le contexte du monde réel, y compris par le biais des IPP.

PPI

IPP: Intervention de psychologie positive. Dans la littérature il y a une démarcation faite entre l'intervention de psychologie positive et une intervention psychologiquement positive. Pour un développement et une explication voir Hone, Jarden, et Schofield (2015). Ici nous incorporons une notion large d'intervention psychologique positive qui couvre toutes activités à travers de nombreuses disciplines (c.-à-d. d'autres sous domaines de la psychologie en plus de la PP) visant à augmenter le bien-être psychologique. Une définition populaire d'une intervention psychologique positive est; « une intervention psychologique positive favorisant les émotions, les comportements, et/ou les pensées positives améliorant ainsi le bien-être d'un individu ou d'un groupe " (Schueller, Kashdan, & Parks, 2014,p. 92).

PPP

PPP: Praticien de la psychologie positive. Un praticien qui a suivi la formation requise pour la pratique (ex: psychothérapie, conseil, coaching), et qui a complété une formation spécifique en PP avec un organisme reconnu permettant la compréhension du processus de la recherche scientifique ainsi que son application dans la pratique de la psychologie positive appliquée (ex: IPP).²

Forces

En général des lignes directrices éthiques et des normes suivent des caractéristiques personnelles désirées, arbitrairement choisies par des leaders d'opinion dans le domaine en question. Dans le cas présent nous utilisons Forces de caractère et Vertus (CSV: Peterson & Seligman, 2004), un modèle de forces de caractère validé empiriquement et endossé sur le plan interculturel (McGrath, 2014). Selon la CSV, les forces de caractère sont définies comme des traits universels qui sont valorisés en tant que tels et qui ne mènent pas nécessairement à des résultats instrumentaux. Il s'agit plutôt de traits comportementaux, qui aident et guident une personne à se comporter de manière responsable et éthique pour son propre bien-être et celui des autres. De façon générale, les forces du caractère reflètent ce qu'est une personne (c.-à-d. sa personnalité) et les valeurs reflètent ce à quoi une personne s'engage (c.-à-d. ses principes et ses actions).

Praticien

Le terme « praticien » est employé de façon générique pour désigner toute personne ayant la responsabilité d'offrir des services liés à la PP. "Praticien " comprend toute personne assumant un ou des rôles tels que (mais sans s'y limiter) conseiller, psychothérapeute, professionnel de la santé mentale, coach, formateur, mentor ou éducateur.³

Principes

Les principes attirent l'attention sur d'importantes responsabilités éthiques. Les actions découlent de certains principes.

Valeurs

Les valeurs sont des croyances partagées par des individus et par des groupes concernant des fins souhaitables (c.-à-d. des idéologies sur le monde et comment il devrait être). Les valeurs dépassent les situations spécifiques, guident nos choix d'actions et comment nous évaluons autrui ainsi que soi-même. Elles sont classées par leur importances relatives (Schwartz, 2006). Les valeurs peuvent représenter une façon importante d'exprimer un engagement éthique qui devient plus visible lorsque appliqué en tant que principe. En d'autres termes, les valeurs inspirent les principes. Dans ce sens communautaire, les valeurs décrites dans les présentes lignes directrices sont celles que les auteurs ont identifié comme étant les valeurs générales partagés par la communauté PP.

² Qui peut s'intituler PPP ? A ce jour il n'y a pas de définition claire sur la quantité ni le niveau de qualification nécessaire. Par exemple, peut-on s'intituler PPP basé sur un cours sur 2 jours, une certification accréditée de 6 mois ou un maîtrise en psychologie positive appliquée sur 2 années ? De plus, une pratique supervisée (ex : la supervision par les pairs et la supervision individuelle) et un suivi en ligne est idéal. Les organismes professionnels dans ce domaine doivent fournir d'autres orientations concernant la formation et la supervision appropriées (et, de fait, ces questions sont déjà examinées et traitées par les parties concernées).

³ La philosophie et les principes contenus dans ces lignes directrices pourraient également s'appliquer aux chercheurs sur le bien-être, où les chercheurs pourraient être considérés comme des praticiens dans un sens, travaillant avec des sujets qui pourraient être considérés comme des clients.

Section 1: Valeurs, forces et principes

Les lignes directrices éthiques pour la pratique de la psychologie positive incorporent les valeurs, forces et principes suivants. Aussi bien les valeurs que les forces supportent l'adoption de principes éthiques, comme l'indique le tableau 1.

Tableau 1

Valeurs, forces et principes de la pratique de la psychologie positive

<i>Valeurs⁴</i>	<i>Forces⁵</i>	<i>Principes</i>
1. Préserver la sécurité des clients et d'autrui.	1. L'honnêteté.	1. La bienfaisance/non-malfaisance.
2. Atténuer la détresse personnelle et la souffrance.	2. L'équité.	2. La prise en charge responsable.
3. Assurer l'intégrité des relations entre le praticien et son client.	3. L'intelligence sociale.	3. Le respect des droits et de la dignité des personnes.
4. Apprécier la diversité de l'expérience humaine et de la culture.	4. Le travail d'équipe.	4. La fiabilité.
5. Favoriser un sentiment de soi significatif pour la ou les personne(s) concernée(s).	5. La gentillesse.	5. La justice.
6. Améliorer la qualité des connaissances professionnelles et leur application.	6. La prudence.	6. L'autonomie.
7. Améliorer la qualité des relations entre individus.	7. La perspective.	
8. Accroître l'efficacité personnelle.	8. Le jugement.	
9. S'efforcer d'offrir des services équitables et adéquats de conseil, de psychothérapie et de coaching.	9. L'autorégulation.	
	10. La persévérance.	
	11. La bravoure.	

⁴ Nos valeurs ont été choisies en fonction d'autres lignes directrices semblables et, à ce titre, bon nombre d'entre elles peuvent correspondre à d'autres catégories. Par exemple, la justice pourrait être perçue comme une valeur ou comme un principe. La fiabilité pourrait être perçue comme une force (l'honnêteté), une valeur ou un principe. Beaucoup de ces concepts sont discutables de cette façon. Les valeurs ont également été classées selon l'importance perçue par les auteurs de ce guide.

⁵ Les points forts de 1 à 7 sont classés selon la fréquence à laquelle ils ont été mentionnés et soulignés dans 10 guides éthiques similaires. (Ex : le cadre éthique de la British Association for Counselling and Psychotherapy pour les bonnes pratiques en matière de conseil et de psychothérapie). Pour les points forts de 8-11, les auteurs ont jugé important de faire respecter les six principes.

De plus:

- Presque toutes les normes stipulent une série de caractéristiques et de qualités personnelles, alors que ces lignes directrices mettent l'accent sur des forces et les comportements observables.
- Les listes de valeurs, de forces et de principes ne sont en aucun cas exhaustifs, mais plutôt, Une première tentative pour déterminer ce qui est actuellement perçu comme le plus pertinent pour la pratique. À mesure que les lignes directrices sont adaptées de manière régulière, et qu'un débat a lieu au sein de la communauté PP, on s'attend à ce que ces éléments évoluent.
- Les listes de valeurs, de forces et de principes ne sont également pas prescriptives.
- Un modèle de forces (le cadre Valeurs en Action) a été choisi, car il s'agit du modèle le plus apparent dans la littérature et fondé sur la rigueur scientifique.

Valeurs des praticiens de la psychologie positive

Les valeurs fondamentales des PPP incluent un engagement à:

- Préserver la sécurité des clients et d'autrui. Il s'agit notamment de maintenir une vigilance constante sur la façon dont un client réagit à ses services et, de surcroît, de reconnaître les limites de ses capacités et de son expertise (et, à ce titre, reconnaître quand un client peut avoir besoin de l'aide professionnelle d'autres secteurs, ou si le public est en danger).
- Atténuer la détresse et la souffrance personnelles (dans les limites de ses compétences). Cela signifie qu'il faut déployer les IPP de façon pertinente sur le plan contextuel afin de réduire la détresse des personnes qui recherchent des services dans divers contextes professionnels (ex. thérapie, coaching, santé).
- Assurer l'intégrité des relations entre le praticien et son client. Il s'agit notamment de respecter les limites personnelles et le maintien d'un engagement à l'égard de pratiques professionnelles telle la protection de la vie privée et la confidentialité.
- Apprécier la diversité des expériences et des cultures humaines. Cela signifie qu'il ne faut pas appliquer un cadre " uniforme " pour ses clients, mais plutôt respecter et célébrer la diversité des parcours uniques de chaque individu ainsi que leurs contextes et leurs cultures.
- Favoriser un sentiment de soi qui a un sens pour la ou les personnes concernées. Cela signifie que l'individu développe et poursuit des objectifs qui ne sont pas seulement satisfaisants pour lui-même, mais contribuent également au bien commun
- Améliorer la qualité des connaissances professionnelles et leur application. Cela signifie qu'il faut faire de son mieux pour se maintenir informé de l'évolution de la littérature et maintenir une connaissance à jour des progrès dans le domaine.
- Améliorer la qualité des relations entre individus. Cela signifie reconnaître que les individus sont inévitablement impliqués au sein des relations et des réseaux, et s'efforcer d'aider autrui à renforcer autant que possible ces liens.
- Accroître l'efficacité personnelle. Cela signifie qu'il faut s'efforcer d'aider le client à être opérationnel dans le monde et dans les situations uniques qu'ils vivent.
- S'atteler à offrir des prestations de service en PP à la fois justes et adéquats. Il pourrait s'agir, par exemple, de plaider en faveur de services destinés aux populations difficiles à atteindre ou, dans la mesure du possible, d'une structure de tarification permettant aux personnes moins favorisées de continuer à bénéficier de ces services.

Les forces des praticiens de la psychologie positive

Les forces personnelles du praticien sont importantes parce qu'elles ont une incidence sur la relation praticien/client. Bon nombre des forces jugées essentielles à la prestation des services sont considérées comme de bonnes qualités personnelles. Il est inapproprié de demander à tous les praticiens de posséder ces forces, puisqu'il est fondamental que ces forces personnelles soient profondément ancrées au sein de la personne concernée et se développent par engagement personnel plutôt que par les exigences d'une autorité extérieure. Une analyse thématique des principes et des valeurs prônés par les grandes lignes directrices (voir la section lignes directrices pertinentes) a montré que les forces de caractère suivantes sont censées faciliter la pratique et la prise de décision éthiques:

- L'honnêteté: dire la vérité, se présenter d'une manière authentique et agir avec sincérité; sans prétention et assumer la responsabilité de ses sentiments et de ses actes.
- L'équité: traiter toutes les personnes de la même manière selon les notions d'équité et de justice; ne pas laisser les sentiments personnels influencer les décisions concernant autrui; donner à chacun une chance équitable.
- L'intelligence sociale: connaître les motivations et les sentiments d'autrui; savoir quoi faire pour s'adapter aux différentes situations sociales; savoir quoi faire pour mettre les autres à l'aise.
- Le travail d'équipe: bien travailler en tant que membre d'un groupe ou d'une équipe; être loyal envers le groupe; faire sa part du travail.
- La gentillesse: rendre service et effectuer des bonnes actions pour autrui; les aider; prendre soin d'eux.
- La prudence: faire attention à ses choix; ne pas prendre de risques excessifs; ne pas dire ou ne pas faire des choses qui pourraient être regrettées plus tard.
- La perspective: être en mesure de donner des conseils judicieux à autrui; avoir des façons de voir les choses qui ont un sens pour soi-même et pour les autres.
- Le jugement: réfléchir et examiner les choses de toutes perspectives; ne pas parvenir à des conclusions hâtives; se fier uniquement à des preuves solides pour prendre des décisions; avoir la capacité de changer son avis.
- L'autorégulation: réguler ce que l'on ressent et ce que l'on fait; être discipliné; contrôler ses appétits et ses émotions.
- La persévérance: travailler dur pour finir ce que l'on a commencé, quel que soit le projet; dans le temps imparti; ne pas se laisser distraire lorsqu'on travaille; prendre satisfaction en accomplissant les tâches.
- La bravoure: être une personne courageuse qui ne recule devant aucune menace, défi, difficulté ou douleur; défendre ce qui est juste même s'il y a opposition; agir selon ses convictions.

Principes éthiques pour la pratique de la psychologie positive

Chacun des six principes éthiques décrits ci-dessous est accompagné d'exemples de bonnes pratiques qui ont été élaborées en réponse à ce principe. Les décisions éthiques qui sont fortement appuyées par un ou plusieurs de ces principes, sans aucune contradiction de la part des autres, peuvent être considérées comme ayant une solide justification morale. Toutefois, les praticiens rencontreront probablement des circonstances dans lesquelles il est impossible de concilier tous les principes applicables, et il peut être nécessaire de choisir entre ces principes. Une décision ou une série d'actions ne devient pas nécessairement contraire à l'éthique

simplement parce qu'elle est discutable ou que d'autres praticiens seraient parvenus à des conclusions différentes dans des circonstances similaires. Le praticien a l'obligation de considérer toutes les circonstances pertinentes avec autant de soin que possible et de rendre compte de façon responsabilisée des décisions prises.

Bienfaisance/non-malfaisance

La bienfaisance implique un engagement à promouvoir le bien-être du client et du praticien. Le principe de bienfaisance signifie agir dans le meilleur intérêt du client, sur la base d'une appréciation professionnelle. Cela invite à travailler dans les limites de ses compétences et à fournir des prestations sur la base d'une formation ou d'une expérience adéquate. Garantir que les meilleurs intérêts du client soient atteints exige une surveillance systématique de la pratique et des résultats (ex: le bien-être) par les meilleurs moyens qui existent. Il est considéré important que la recherche scientifique et la réflexion systématique éclairent la pratique. Selon le rôle et le contexte, il y a habituellement une obligation de prendre des mesures pour améliorer la qualité des prestations fournies et de s'engager à mettre à jour la pratique par le développement professionnel continu. L'obligation d'agir dans le meilleur intérêt d'un client peut devenir primordiale lorsqu'on travaille avec des clients dont la capacité d'autonomie est réduite en raison de l'âge, de l'immaturation, du manque de compréhension, de la détresse ou d'autres facteurs des difficultés personnelles importantes.

La non-malfaisance, en revanche, implique l'engagement d'éviter tout préjudice au client. Les praticiens qui adoptent ce princip:

- évitent l'exploitation sexuelle, financière, émotionnelle ou toute autre forme d'exploitation du client;
- évitent l'incompétence et la faute professionnelle (c.-à-d., l'application appropriée des IPP, ex: savoir ce qui fonctionne pour tout un chacun);
- ne fournissent pas de services lorsqu'ils sont inaptes à le faire en raison d'une maladie, d'une situation personnelle ou d'une intoxication.

Le praticien a la responsabilité éthique de s'efforcer d'atténuer tout préjudice causé à un client, même lorsque ce préjudice est inévitable ou non intentionnel. Les praticiens ont la responsabilité personnelle et professionnelle de contester, lorsque jugé nécessaire, l'incompétence ou la faute professionnelle d'autrui. Ils ont également la responsabilité de contribuer à toute enquête et/ou décision d'un organisme/autorité dûment reconnu concernant une pratique professionnelle inférieure à celle d'un praticien raisonnablement compétent et/ou risquant de décrédibiliser leur profession ou la PP.

Prise en charge responsable

La pratique du PP favorise le bien-être. Pour atteindre cet objectif, les PPP qui adoptent ce principe font preuve d'une préoccupation active pour le bien-être des personnes avec lesquelles ils travaillent, et reconnaissent le pouvoir social et institutionnel qui structure leur rôle en tant que PPP. Ils ont la responsabilité première de protéger le bien-être de ceux avec qui ils travaillent. Ils reconnaissent que les individus, les familles, les groupes ou les communautés peuvent se trouver dans une position vulnérable.

Ils reconnaissent également leurs limites d'expertise (y compris l'absence de connaissance) et renvoient à d'autres spécialistes si nécessaire. Ils acceptent leur responsabilité et corrigent tout préjudice résultant de leur prestation de services. Les PPP doivent également s'intéresser activement et en permanence aux développements empiriques et théoriques de leur domaine,

en s'assurant qu'ils maintiennent une connaissance à jour des données scientifiques concernant les IPP qu'ils mettent en œuvre.

Respect des droits et de la dignité des personnes

Conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'homme des Nations Unies, le respect de la dignité des personnes et de leurs droits exige que: chaque personne et tous peuples soient positivement valorisés dans leur propre droit, leurs droits soient reconnus et respectés et ils soient traités avec respect et dignité dans le cadre de leur humanité. Les praticiens qui adoptent ce principe, font preuve de respect, ce qui exige une sensibilité à la diversité culturelle et sociale. Cela comprend la reconnaissance des différences entre individus associées à leur culture, leur nationalité, leur origine ethnique, leur couleur, leur race, leur religion, leur sexe, leur situation maritale, leur orientation sexuelle, leurs capacités physiques ou mentales, leur âge, leur statut socio-économique et/ou toute autre caractéristique, condition ou statut personnel. Ces différences font partie intégrante de la personne et doivent être respectées en tant que telles.

Fiabilité

Être digne de confiance (fidélité) implique d'honorer la confiance accordée au praticien.

La fiabilité est considérée comme fondamentale pour comprendre et résoudre les questions d'éthique. Les praticiens qui adoptent ce principe:

- agissent dans le respect de la confiance qui leur est placée;
- veillent à ce que les attentes des clients aient des chances raisonnables d'être satisfaites;
- honorent leurs engagements et leurs promesses;
- considèrent la confidentialité comme une obligation de confiance envers le client;
- limitent toute divulgation de renseignements confidentiels sur les clients sorti de son objectif initial, à l'exception de la divulgation obligatoire (ex: une loi d'un territoire exige une telle divulgation).

Justice

La justice implique le traitement équitable et impartial de tous les clients et la provision de services adéquats. Le principe de justice exige que les praticiens qui adoptent ce principe soient honnêtes et équitables envers tous clients et respectent leurs droits humains et leur dignité. L'attention est attirée sur la nécessité d'examiner consciencieusement toutes les exigences et obligations légales et de rester attentif aux conflits potentiels entre les obligations légales et éthiques. La justice dans la distribution des services exige la capacité de déterminer de façon impartiale la prestation des services rendus aux clients et la répartition des services entre clients. Un engagement envers l'équité exige la capacité d'apprécier les différences entre les personnes et de s'engager en faveur de l'égalité des chances et des résultats, et d'éviter la discrimination contre des individus ou des groupes en se basant sur leurs caractéristiques personnelles ou sociales. En d'autres termes, la justice implique qu'il n'y ait pas de discrimination injuste fondée sur certaines caractéristiques (ex: le sexe ou l'âge). Les praticiens ont le devoir de tout mettre en œuvre pour assurer une prestation équitable de services accessibles et adaptés aux besoins des clients potentiels.

Autonomie

L'autonomie implique le respect du droit du client à s'autogérer. Ce principe souligne l'importance de développer la capacité d'un client à être autonome dans la prestation des

services et dans tous les aspects de la vie. Le principe d'autonomie s'oppose à la manipulation des clients contre leur gré, même à des fins bénéfiques pour la société. Des praticiens qui respectent l'autonomie de leurs clients:

- s'assurent de l'exactitude de toute promotion ou de toute information donnée à l'avance sur les prestations offertes;
- cherchent à obtenir un consentement libre et éclairé tout au long de la relation;
- mettent l'accent sur la valeur de la participation volontaire aux prestations offertes;
- concluent des contrats explicites avant que le client ne s'y engage, et revoient/révisent les modalités de ce contrat tout au long de leur relation;
- protègent la vie privée;
- protègent la confidentialité;
- exceptionnellement, divulguer des renseignements confidentiels après consentement de la personne concernée;
- informent le client à l'avance des potentiels conflits d'intérêt, ou le plus tôt possible après que ces conflits se sont manifestés.

Section 2: Application pratique des lignes directrices d'éthique

Cette section contient recommandations et exemples pour l'application contextuelle de ces lignes directrices en matière d'éthique. Le contenu est conçu pour approfondir la réflexion tout en fournissant des outils utiles et un guide d'auto-évaluation pour résoudre et soutenir la prise de décision éthique dans la pratique.

Trois considérations importantes

Avant d'appliquer des IPP spécifiques, il convient d'évaluer et d'apprécier les trois facteurs importants suivants, qui constituent la pierre angulaire des meilleures pratiques (Barlow, Allen et Choate, 2004):

1. Est-ce que l'IPP est adaptée à la situation ? Cela peut être vérifié en consultant la littérature spécialisée et les publications de sources fiables. Par exemple, avant d'appliquer une IPP spécifique sur le sujet de la gratitude, vérifiez s'il existe des preuves publiées qui montrent que cette IPP en particulier est une technique prometteuse pour le client concerné.
2. Est-ce que l'IPP correspond aux besoins du client ?
3. De quelle façon l'efficacité de l'IPP sera-t-elle évaluée ? En d'autres termes, quels résultats spécifiques peuvent être identifiés et légitimement évalués pour déterminer l'efficacité de l'IPP ?

Prise de décision éthique

La prise de décision éthique peut être facilitée par: une connaissance adéquate de ces lignes directrices éthiques ainsi que des lignes directrices d'une profession associée, la conscience du comportement éthique vertueux des autres et l'utilisation des forces personnelles dans la prise de décision.

La connaissance: Nous nous attendons à ce que les principaux utilisateurs de ces lignes directrices, à savoir les PPP ayant une éducation, une formation et une expérience adéquates dans la pratique de la psychologie ou dans des domaines connexes, connaissent et puissent décrire ces lignes directrices en matière d'éthique et toute ligne directrice en rapport avec leur profession et leur statut professionnel. La plupart des juridictions soulignent que les praticiens doivent être informés des règles, normes, règlements, statuts et procédures en vigueur.

Comportement: le comportement éthique, en particulier lors de l'emploi des IPP, ne peut pas simplement provenir des connaissances intellectuelles. Le comportement éthique devrait être étroitement lié aux comportements et méthodes collectifs. Pouvez-vous identifier dans votre milieu professionnel les personnes qui sont des modèles en matière de pratiques éthiques ? Bien que vos collègues ne soulignent pas explicitement de telles pratiques, en raison de leur modestie, vous êtes encouragés à demander explicitement à vos pairs ou à la communauté professionnelle au sens large (organisation régionale ou internationale) comment ils respectent les exigences éthiques dans votre domaine. La constitution d'un registre des bonnes pratiques sera utile pour la réflexion par rapport à son propre comportement. Si le nombre de cas accumulés est suffisant, des exemples d'excellence apparaîtront probablement. Idéalement, les praticiens créeront un réseau accessible auquel d'autres praticiens auront une opportunité de contribuer.

Utiliser ces forces pour prendre des décisions éthiques: les forces peuvent être bénéfiques de plusieurs manières, dans la prise de décisions éthiques. Par exemple, l'identification des forces

exemplaires peut aider à la prise de décision éthique actuelle. Identifiez un collègue qui représente un modèle de comportement éthique exemplaire. Réfléchissez à la façon dont ils ont géré un dilemme ou une situation éthique spécifique ou, plus généralement, aux forces spécifiques qu'ils incarnent dans leurs interactions quotidiennes avec leurs collègues et clients, et qui méritent d'être reproduits pour faciliter la prise de décision.

Considérations de travail

Il y a une variété de considérations à prendre en compte dans le travail avec les clients qui peuvent avoir des implications éthiques immédiates et importantes. En particulier, il est pertinent de considérer: les changements chez les clients, les changements dans les environnements dans lesquels se trouvent les PPP et les clients, l'état émotionnel actuel et le niveau de bien-être des clients et des PPP, la tendance des clients à l'évitement, les différences de pouvoir relationnel, un emploi exagéré des forces, une sagesse pratique, l'énoncé de la formation et des compétences, ainsi que l'importance des contextes culturels variés. La prise en compte de ces aspects peut aider à atténuer, anticiper ou prévenir certaines conséquences involontaires et désagréables.

Changements chez les clients.

Lorsque vous offrez des services psychologiques, il est important de surveiller le bien-être psychologique des clients tout au long du traitement ou de l'intervention. Certains clients se détériorent, malgré l'efficacité démontrée d'une IPP. Les symptômes peuvent s'aggraver pour un certain nombre de raisons, ce qui rend les clients vulnérables. Le client ne partage pas nécessairement cette information avec le praticien, peut-être parce qu'il peut avoir honte, avoir peur ou hésiter à décevoir le praticien qui s'efforce d'améliorer son mieux-être. Le plus souvent, l'objectif explicite des IPP n'est pas l'amélioration des symptômes, mais plutôt la stimulation du bien-être. Il est important de suivre l'évolution des circonstances dans la vie des clients et de calibrer les IPP en fonction de ces changements. Par exemple, si le client vit une rupture ou perd son emploi, il est important que le praticien puisse aborder ces changements et en évaluer l'impact. Les praticiens devraient être prêts à suspendre une IPP en cours et à adapter l'approche en fonction des besoins actuels et futurs, ou à référer à un autre professionnel, le cas échéant. Le manquement à cette obligation peut avoir un impact négatif sur la relation, qui pourrait ne pas être réparé.

Changements dans les environnements intégrés

En plus de considérer les changements chez les clients, il est important de tenir compte de l'environnement dans lequel les clients et les praticiens se trouvent. Prenons l'exemple d'un PPP qui est aussi un clinicien. Les cliniciens contemporains travaillent dans des environnements très complexes, rapides et sous pression, marqués par des défis tels que le manque de programmes de traitement fondés sur des données factuelles, le manque de compétences culturelles ainsi que les besoins chroniques et complexes des clients qui touchent des domaines multiples de leur vie. Compte tenu de ces défis, considérez des clients qui:

- peuvent avoir perdu leur emploi ou des contrats importants, ou encore ne pas avoir de promotion méritoire parce qu'ils ne conviennent pas à l'équipe;
- peuvent avoir récemment reçu un diagnostic de maladie grave;
- sont confrontés à la trahison ou à d'autres formes de mauvais traitements de la part de leur partenaire;
- sont victimes d'un incident de discrimination;

- sont soumis à des événements environnementaux destructeurs tels que des inondations ou des incendies de forêt, ou à des problèmes mondiaux tels que la famine.

Songez à la manière dont ces défis pourraient affecter les clients et influencer leurs traitements. Ces cas présentent une variété de questions différentes qui doivent être considérées et traitées de différentes façons, tout en tenant compte des règlements et des normes de la profession à laquelle la personne est affiliée. Par conséquent, il est important que lorsque les PPP offrent des IPP, ils apprennent à connaître leurs clients ainsi que leurs environnements et les changements récents ou actuels de leur situation. Les praticiens doivent également être conscients des défis qui se posent dans leur propre environnement de travail. Par exemple, un nouveau directeur peut approuver ou s'opposer à certains IPP ou préférer une autre approche thérapeutique (ex: la programmation neurolinguistique, les thérapies fondées sur la pleine conscience, la thérapie d'engagement d'acceptation). Les changements peuvent avoir des répercussions directes ou indirectes sur la pratique des IPP, y compris d'un point de vue éthique.

État émotionnel présent et niveau de bien-être

Tout en offrant des IPP, il est important d'évaluer les changements chez les clients ainsi que leur état émotionnel présent et leur niveau de bien-être. Il est important que les PPP pratiquent dans les limites de leurs compétences et de leur formation. Pour les clients qui présentent des problèmes liés à la psychopathologie (c.-à-d., dépression, anxiété, traumatisme), le PPP devrait alors faire appel à un professionnel approprié, qualifié et expérimenté. Si de tels problématiques ne sont pas présents au début de la relation professionnelle, le PPP doit être attentif quant à leur apparition lorsque le client est impliqué dans une IPP et il doit être prêt à référer ce dernier auprès d'un professionnel suffisamment qualifié. Idéalement, le praticien devrait discuter avec le client et demander conseil auprès de collègues et d'experts appropriés afin d'évaluer la durée adéquate pour maintenir l'IPP dans un tel cas.

Évitement

L'évitement est l'un des mécanismes les plus couramment utilisés pour faire face aux émotions négatives. Une vie psychologique saine implique d'être conscient et d'utiliser de façon adapté tous les aspects de la sphère émotionnelle. Certains clients à la recherche de IPP, peuvent éviter des émotions négatives plus profondes en raison de leur malaise et peuvent rechercher des IPP avec l'espoir de dissiper leurs émotions négatives ou de les tenir à distance. Parmi les exemples de sources d'émotions négatives, il y a les souvenirs d'une rupture douloureuse ou d'un divorce, la trahison par un ami de confiance, le ressentiment d'être victime de discrimination et d'être traité de façon injuste ou biaisée par une personne ou une institution. Une façon d'évaluer l'évitement est de prêter attention aux émotions négatives qui se retrouvent dans les conversations même si elles ne sont pas discutées explicitement (c.-à-d. les émotions qui dérangent constamment les clients et qui, pourtant, ne sont délibérément pas discutées).

Bien que les IPP ouvrent de nouveaux territoires apportant d'autant plus de preuves, sur le fait que les émotions positives et les forces de caractère peuvent améliorer et réparer les états négatifs (Rashid et Seligman, 2018), cela est uniquement vrai si les états négatifs sont intégrés de manière significative au traitement. Si les émotions négatives fortes sont évitées par les clients ou les praticiens, l'efficacité du traitement peut être compromise.

Les différentiels de pouvoir

L'une des caractéristiques essentielles de toute interaction psychologique entre un praticien et un client est la dynamique du pouvoir inhérente à la relation, et en particulier le différentiel de

pouvoir. Les thérapeutes, les conseillers, les travailleurs sociaux et autres professionnels de ce genre sont habituellement au courant de cette différence. Par conséquent, ils s'efforcent de créer un espace sûr, sans jugement, confidentiel et accueillant dans lequel les clients ne se sentent pas de simples bénéficiaires passifs des services prescrits. Néanmoins, la nature de la transaction est telle entre le praticien et le client que le praticien est inévitablement perçu comme un expert. Les clients ont tendance à les considérer comme possédant des connaissances, une formation et une expérience de pointe en matière de réalisation des IPP. Par conséquent, le différentiel de pouvoir est toujours présent. Le praticien doit être conscient de ce différentiel et doit éviter toute situation où le client ou bien le praticien pourrait avoir à prendre une décision qui pourrait être influencée par ce différentiel de pouvoir.

L'emploi exagéré des forces

Le recours insuffisant ou excessif à certaines pratiques fondées sur les forces peut amplifier les difficultés existantes. Par exemple, dans divers contextes de coaching, suggérer aux clients d'être plus prudents peut les rendre plus anxieux ou indécis. Les clients ayant recours au le pardon sans considérer ni le moment ni à la personne concernée peuvent négliger des offenses qui, si elles ne font l'objet d'aucun contrôle ou ne sont pas expliquées, peuvent nuire à autrui. Les clients qui abusent de leur créativité peuvent trouver difficile d'adhérer à des normes ou à des règles qui favorisent l'équité et l'égalité des chances. Les clients qui s'engagent à prendre des décisions équitables dans leur milieu de travail peuvent avoir de la difficulté à concilier les réalités opposées qui existent dans la même sphère (ex: faire face aux décisions mal avisées prises par une personne bien informée et bien formée).

La sagesse pratique

Les praticiens ont besoin de ce que le philosophe Aristote a appelé "phronesis", c'est-à-dire la sagesse pratique pour appliquer ces lignes directrices. Prenons l'exemple d'un praticien qui travaille avec un cadre supérieur avec lequel il a établi une excellente relation et qui a aussi fait de très bons progrès dans son travail. Toutefois, le praticien constate que le cadre est impliqué dans un comportement contraire à l'éthique. Le praticien doit-il préserver la relation solide ou confronter la personne en mettant à risque la relation ? Un seul ensemble de lignes directrices peut être insuffisant. Le praticien doit interpréter la situation et équilibrer les motifs contradictoires. Dans de tels cas, la sagesse pratique se construit à partir d'une expérience accumulée et de bons liens relationnels avec des collègues qui peuvent conseiller et aider à la réflexion éthique.

Entretenir la capacité de résilience et prévenir le burnout.

Un certain nombre de constructions en PP peuvent protéger le praticien contre le burnout. Les émotions positives (ex: l'espoir, la sérénité, la joie, l'intérêt et la révérence) peuvent diversifier les ressources attentionnelles, cognitives et comportementales d'un praticien, ce qui peut exercer fonction de boucliers contre des vulnérabilités comme les symptômes du burn out (ex. l'exténuation émotionnelle). Les activités personnelles comme la pleine conscience peuvent également aider à cet égard. Les forces interpersonnelles (ex. l'intelligence sociale, la gentillesse, l'amour, l'humour, la raison d'être et le sens, ainsi que le travail en équipe) peuvent aider à relever des défis comme la dépersonnalisation (un état dans lequel les pensées et les sentiments semblent irréels ou ne pas faire partie de soi). De même, une raison d'être et un but peuvent restaurer un ressenti personnel de dépersonnalisation.

Déclaration d'éducation et de compétence.

Les praticiens doivent notifier les limites de leurs compétences en ce qui concerne des conditions psychologiques spécifiques, des groupes spécifiques (ex: travailler avec les enfants, d'autres cultures, travailler en groupe) et des IPP spécifiques. Par exemple, un praticien peut avoir de l'expérience dans l'évaluation des forces chez les adultes, mais pas dans l'évaluation des forces des enfants ou des adolescents. De plus, au fur et à mesure que la prestation des services se poursuit, elle peut s'étendre à des domaines dans lesquels le praticien est moins expérimenté ou qualifié. Par exemple, alors qu'un praticien peut être aguerri et qualifié pour proposer des interventions aux enfants, adolescents et adultes, il peut ne pas être expérimenté ou qualifié pour fournir de tels services dans un contexte familial, ce qui rend nécessaire une référence ou d'autres structures de soutien.

En outre, les praticiens devraient déclarer la formation scolaire et l'expérience pertinente sur lesquelles se fonde leur prestation de services. Par exemple, un praticien remplit un certificat d'une durée de six mois qui comprend une semaine d'interaction en face à face, le reste du cours étant suivi en ligne. Le certificat n'est pas reconnu par une autorité municipale, régionale ou nationale. Le site Web du praticien indique qu'il est un "praticien certifié en psychologie positive". Il n'a pas d'autres titres de compétence professionnels. Est-ce éthique ? Il est important d'informer explicitement vos clients de la nature, de la portée et des limites de votre formation professionnelle, de votre pratique et de vos diplômes, au-delà de votre titre de travail.

Prise en compte de l'importance du contexte culturel.

La prise de décision éthique ne devrait pas être fondée uniquement sur la prise de conscience, la connaissance ou la compréhension cognitive. Les décisions devraient également refléter les meilleures données factuelles disponibles ainsi que les circonstances du contexte culturel. Le contexte culturel est essentiel à la prestation des IPP, car la conceptualisation de ce qui est normal, bon ou adapté est façonnée par les valeurs que la culture et le contexte social dans lesquels la préoccupation ou le dilemme présentés, sont jugés souhaitables.

De plus, les cultures et les normes sociales diffèrent dans la façon dont des émotions spécifiques sont reconnues, exprimées ou amplifiées. Par conséquent, il est important que les lignes directrices pour une pratique éthique des IPP soient enracinées dans de telles constatations. Les lignes directrices en matière d'éthique présentées ici sont suffisamment larges pour tenir compte du contexte culturel, tout en étant suffisamment fines pour tenir compte des différences et des besoins individuels. Cette intégration des données factuelles, y compris les éléments culturels et individuels, peut être facilement ou rapidement accessible. Bien qu'une telle intégration n'aboutisse pas nécessairement à un déroulement, un processus ou un résultat parfait sur le plan éthique, la sagesse collective aide les personnes qui visent l'excellence sur le plan éthique à s'y retrouver dans les situations qui leur sont propres. De nouveaux territoires s'ouvrent, de nouvelles voies sont tracées et l'excellence peut finalement être atteinte. Avoir la structure de ces lignes directrices est donc crucial pour ancrer la pensée et les actions d'une personne. Ces lignes directrices servent également à évaluer dans quelle mesure les actions d'une personne sont proches ou éloignées de l'excellence éthique.

Résoudre les dilemmes éthiques - Guide étape par étape

Bien qu'il soit impossible d'être complètement à l'abri des dilemmes éthiques, les étapes suivantes, largement adaptées de "Ethics in Psychology" (Koocher & Keith-Spiegel, 1998), parmi d'autres sources, aideront un praticien à prendre de bonnes décisions éthiques:

- Exercez conformément à l'ensemble des lois, des règlements et des normes de pratique professionnelle, de conduite et des lignes directrices, tel que stipulé par l'organisme qui délivre les agréments dans votre juridiction. De tels renseignements aideront le praticien à faire face aux dilemmes éthiques.
- Développez une perception précise de la façon dont le même événement peut différer d'une personne à une autre. Discutez avec une personne de confiance et impartiale pour savoir si la question soulève des dilemmes éthiques ayant de sérieuses conséquences. Discutez avec vos pairs pour voir si ce que vous percevez est une infraction à l'éthique, ou simplement une mauvaise conduite professionnelle, ou bien une situation qui pose un danger pour vous-même ou pour le public.
- Examinez les lignes directrices, les règles et les normes pertinentes déjà publiées. Assurez-vous de bien les interpréter et, au besoin, demandez conseil. Les lignes directrices écrites sont parfois abstraites et peu claires, et laissent une grande place à l'interprétation subjective.
- Rassemblez toutes les informations les plus pertinentes et les plus fiables que vous pouvez trouver. Identifiez les lacunes existantes en matière d'information et documentez les faits et les préoccupations.
- Intégrez toute l'information dans votre processus de réflexion et consultez une personne bien informée, ouverte d'esprit et qui n'a pas peur de signaler les lacunes potentielles d'un praticien.
- Évaluez comment les six principes éthiques de ces lignes directrices s'appliquent (c.-à-d. bienfaisance/non-malfaisance, bienveillance responsable, respect des droits et de la dignité des personnes, fiabilité, justice, autonomie). Par exemple, évaluer les droits, les responsabilités et les vulnérabilités de toutes les personnes concernées.
- Faites un remue-méninge sur plusieurs solutions et évaluez chacune aussi objectivement que possible.
- Réfléchissez aux forces de caractère qui pourraient vous aider à prendre la décision éthique la plus judicieuse. Pourriez-vous tourner vers votre sens plus profond de l'équité, de l'honnêteté ou de la gentillesse ? Votre bravoure peut-être, est-elle nécessaire pour vous motiver à « faire ce qu'il faut » ? Rappelez-vous que les décisions éthiques exigent l'utilisation de plusieurs forces de caractère utilisées de façon optimale et en combinaison, pas seulement une force isolée ou une force « abondamment utilisée » (Niemi, 2018).
- Visualisez le résultat de votre action ou de votre inaction.
- Avant de prendre une décision, réfléchissez à l'impact qu'elle aura sur vous, sur toutes les autres personnes concernées et aux conséquences systématiques qu'elle pourrait avoir. Réfléchissez également aux types de soutien dont vous pourriez avoir besoin pour respecter votre décision.
- Traduisez la décision en actions concrètes qui reflètent vraiment le sens de votre décision. Un certain nombre d'actions peuvent illustrer votre décision. Choisissez des mesures qui traduisent votre décision de façon précise et valide, qui sont mesurables,

qui sont liées aux résultats souhaités et qui causent le moins d'inconvénients ou de dommages possibles aux personnes qui ne sont pas directement concernées.

Guide d'auto-évaluation

La section suivante présente des questions de réflexion, à l'intention des praticiens, qui permettent d'éviter les dilemmes éthiques à la lumière des meilleures pratiques.

Ajustement IPP: avant tout, en se fondant sur les meilleures données scientifiques disponibles, décider si une IPP en particulier (ex: journal de gratitude, utilisation des forces en particulier, exercice de pardon) convient au client, compte tenu de ses problèmes présentés, des circonstances et de la raison pour laquelle l'accompagnement est recommandé.

Timing de l'IPP: Quelles étapes suivrez-vous pour décider quand l'IPP est appropriée ?

- 1) au début de l'accompagnement,
- 2) alors que l'IPP a déjà commencé ?

Dans quelles conditions envisageriez-vous un autre traitement ou un service concurrent ou alternatif ?

La prise de conscience de sa propre santé mentale: à quel point êtes-vous conscient de votre propre santé mentale ? Le fait d'être un praticien ne vous immunise pas contre les symptômes de maladie mentale qui peuvent évoluer vers une gamme clinique. Quelles sont les étapes ou les mesures que vous prenez régulièrement pour prendre soin de votre propre santé mentale afin de pouvoir servir vos clients de façon optimale ? Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour prendre soin de vous, comme le manque de temps et de ressources, le sentiment ou la conviction que vous allez très bien et l'accès à des professionnels appropriés et pertinents qui peuvent prendre soin de votre santé mentale ?

Déclaration obligatoire: Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de prendre des actions contre un client qui pourrait bien répondre aux IPP, mais qui souhaite la confidentialité lorsqu'il signale par inadvertance un incident (récent ou passé) ou une situation continue qui pourrait impliquer, par exemple, de la violence envers un enfant ou une personne âgée, des abus sexuels, une menace imminente pour la sécurité d'une personne ? Si vous n'exercez pas votre profession en vertu du code ou des lignes directrices d'un organisme professionnel, êtes-vous légalement tenu de le signaler ?

Exagération et généralisation: Vous rencontrez quelqu'un à une conférence qui semble passionné par le thème des IPP et vous invite à assister à un atelier qu'il délivre. Vous assistez à l'atelier, qui s'appuie sur quelques études que vous connaissez bien. Les résultats, les applications et l'extension des études sont présentés de manière exagérée. La plupart des participants trouvent la présentation « transformationnelle » et semblent croire aux résultats. Qu'est-ce que vous feriez ? Pouvez-vous suivre les étapes de la section « résoudre les dilemmes éthiques » pour guider votre comportement dans un tel contexte ?

Section Trois: cas pratique de l'éthique

Les cas suivants sont des illustrations pratiques qui peuvent présenter une composante éthique en rapport avec les principes énoncés dans les présentes lignes directrices éthiques.⁶

Cas 1: Culturel - application des IPP à sensibilité culturelle

Les décisions éthiques doivent refléter les données les plus fiables disponibles dans les circonstances du contexte culturel. Considérez l'illustration suivante.

Suzanne est une praticienne australienne qui travaille avec une cliente de sexe féminin avec des origines culturelles d'Asie de l'Est. La cliente veut travailler sur son développement personnel et préserver la relation avec sa famille. Suzanne choisit de pratiquer l'exercice "la meilleure version de soi-même". Suzanne suit toutes les étapes pour guider le client tout au long de l'exercice. D'une manière ou d'une autre, bien qu'elle se soit beaucoup développée, la cliente signale que ses relations avec sa famille se sont détériorées. Par conséquent, aucune amélioration significative du bien-être du client n'est identifiés par des tests répétés en ligne.

Une implication importante dans cette séquence est la prise en compte de la notion de soi-même, qui varie d'une culture à l'autre. Suzanne suit un concept de développement personnel souvent associé à l'Occident qui englobe la croissance personnelle et la prise d'initiatives nouvelles et largement individuelles. Par contrat, le développement personnel dans les cultures orientales (et dans la plupart des cultures non occidentales) est considéré comme accordant une importance relative à l'investissement dans les relations, à l'amélioration des interactions sociales et à la préservation des traditions familiales, de groupe et de la vie de tribus. Malgré une diversité culturelle croissante dans la plupart des métropoles urbaines, les différences culturelles essentielles sont toujours présentes. Une conséquence importante de ces différences est que la cliente dans cette séquence peut avoir intérêt à découvrir comment elle peut utiliser ses forces de caractère pour apporter des bienfaits à sa famille ou pour établir un lien plus profond avec elle. Suzanne peut utiliser les interventions sur les forces de caractère de "Diriger ses forces vers autrui" ou de "Forces de caractère de l'Appréciation" (Niemi, 2018) dans lesquelles sa cliente apprend à transposer ses meilleures qualités personnelles en mécanismes de construction de relations profitant aux autres et privilégiant un moyen de reconnaissance et de valorisation des qualités personnelles des membres de sa famille. Il se peut aussi que le développement personnel soutenu par d'autres personnes importantes puisse entraîner des progrès profonds et durables quant au bien-être. Cependant, dans une culture d'interdépendance, le développement personnel, qui implique probablement des membres de la famille proche, exige aussi de la gestion d'interactions plus complexes sur une longue période. Par opposition, l'activité "Meilleure version de soi-même", qui met l'accent sur l'amélioration des forces individuelles ou la prise d'une nouvelle initiative, peut demander un temps relativement plus court. Par conséquent, il est impératif que les PPP réfléchissent à la meilleure façon d'adapter culturellement leurs exercices.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

⁶ Nous sommes reconnaissants aux personnes suivantes qui ont fourni ces cas : Cas 1 et 3 - Tayyab Rashid, cas 2 - Annalise Roache, cas 4 - Stewart Donaldson, cas 5 - Matthew Iasiello, et cas 6 - Denise Quinlan.

- Prise en charge responsable - Le PPP doit essayer de prendre soin du client d'une manière qui tient compte des particularités de sa situation et de ses antécédents.
- Bienfaisance/non-malfaisance - Le PPP a le devoir de ne pas causer de nuisance.
- Respect des droits et de la dignité des personnes - Le PPP a la responsabilité d'être sensible aux dynamiques interculturelles et de respecter la perspective et les besoins du client.

Cas 2: Coaching - coacher les clients avec des changements de circonstance

Les dilemmes éthiques peuvent apparaître de façon inattendue et nécessiter un ajustement dans l'accompagnement. Considérez l'illustration suivante.

Amanda a eu recours au coaching parce qu'elle ressentait un manque de direction et de sens dans sa vie. Auparavant, elle avait accordé beaucoup d'importance à l'avancement professionnel, désormais, elle estime qu'elle doit rechercher une approche plus équilibrée de la vie, de plus, elle se sent triste et déçue du fait de n'avoir fait davantage dans sa vie (sauf pour améliorer sa carrière). Au cours de la première séance, elle a identifié plusieurs domaines sur lesquels elle aimerait se concentrer, notamment la gestion financière (pour le financement de l'achat d'une maison), le développement personnel et l'augmentation du temps social et des loisirs. Elle a mentionné que son emploi actuel était stimulant et qu'elle envisageait un changement à l'avenir, mais qu'il ne s'agissait pas d'une priorité pour le moment pour le coaching. Au cours des deux premières séances, au cours desquelles les objectifs ont été établis et les mesures à prendre clarifiées, des progrès ont été réalisés dans la direction qu'elle avait indiquée comme étant importante, et le coaching a progressé de façon satisfaisante. Cependant, au début de la quatrième session, Amanda a annoncé que sa situation professionnelle s'était brusquement détériorée et qu'elle avait démissionné, ayant déjà trouvé un nouvel emploi. La démission n'avait pas été bien perçue et Amanda se sentait inquiète et très émotionnelle au travail, où elle avait encore quatre semaines de préavis à effectuer. Elle dit se sentir interpellée par la réaction de son supérieur à sa démission, qui lui renvoie des affrontements émotionnels identiques à ceux connus dans son adolescence.

A ce stade, il était impératif pour le coach de maintenir sa force de maîtrise de soi et de ne pas faire de suggestion hâtive en raison de la remontée des facteurs de stress d'Amanda. À partir de là, le coach pourrait se tourner vers la force de la curiosité pour vérifier comment Amanda aimerait procéder dans l'immédiat, et être ouvert à un changement d'orientation au cours de la ou des séances. Il peut également être important de comprendre la nature de la réaction émotionnelle d'Amanda pour déterminer si le coaching est un dispositif sans danger et approprié pour ses besoins actuels. Bien que le coach puisse avoir conclu un contrat avec Amanda pour un nombre déterminé de sessions, les changements dans la situation du client doivent éclairer la façon appropriée de procéder.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

- Prise en charge responsable - Le coach a la responsabilité fondamentale de faire preuve de gentillesse et d'équité pour préserver le bien-être d'Amanda et reconnaître les limites de son expertise.
- Autonomie - Ici, le coach pourrait se concentrer sur le développement de la capacité d'Amanda à faire preuve d'autonomie dans l'accompagnement et dans tous les aspects

de la vie. De plus, le coach pourrait revoir les termes du contrat et les modifier au cours de l'accompagnement.

- Bienfaisance/non-malfaisance – - Le coach, agissant dans le meilleur intérêt d'Amanda et sur la base d'une évaluation professionnelle, devrait être conscient de travailler strictement dans les limites de ses compétences et de fournir des services sur la base d'une formation et d'une expérience adéquates.

Cas 3: Clinique - travail avec des clients ayant subi un traumatisme

La plupart des personnes qui ont vécu un traumatisme se sentent submergées de nombreuses façons multi culturellement nuancées, en particulier si elles travaillent sur une IPP. Ils peuvent développer des stratégies élaborées pour éviter de penser, de se rappeler ou de se comporter d'une manière qui pourrait être associée à leur traumatisme. Lorsque l'on offre des IPP, il est important d'évaluer ces traumatismes (qu'ils soient anciens et/ou actuels). Sans le minimiser ou le rejeter, le praticien doit intervenir s'il a de l'expertise ou, dans le cas contraire, référer le client en temps opportun. Le praticien doit également être vigilant au cas où un traumatisme pourrait survenir pendant que le client est en cours de traitement par une IPP. Le praticien doit discuter avec le client et consulter ses pairs ainsi que des experts en la matière afin de déterminer quel est le calendrier approprié pour maintenir l'IPP dans un tel cas. Considérez l'illustration suivante.

Salma, 21 ans, a un long historique de violence physique, psychologique et sexuelle. Elle cherche des traitements en raison de ses sentiments persistants de dépression. Elle s'attend à ce que le thérapeute lui pose explicitement des questions sur les événements traumatisants de sa vie. Au lieu de cela, elle se voit remettre un petit questionnaire qui ne comprend aucune question sur les traumatismes actuels ou passés. Lors des séances de consultation, Salma constate qu'elle n'aime pas le conseiller et choisit de ne pas révéler les détails de son traumatisme. Ainsi, le traitement reste superficiellement efficace et une nouvelle série de séances de traitement lui est prescrite dans les six mois.

Comme le montre le cas ci-dessus, il est important de poser des questions explicites sur le traumatisme (bien que cela exige une grande sensibilité, et peut-être aussi une formation clinique). Selon la relation, certains clients poseront explicitement des questions connexes et demanderont des conseils, des suggestions, des stratégies d'adaptation ou des ressources culturellement appropriées. Il est important que, pendant que l'IPP est en cours de réalisation et, que des détails traumatiques récents ou éloignés font surface, le praticien intervient d'une façon qui répond aux besoins du client. Tout d'abord, le praticien doit être suffisamment qualifié, formé et expérimenté face à ce type de situation. Les praticiens doivent régulièrement mettre à profit leurs forces d'humilité et de prudence en vérifiant périodiquement s'ils doivent continuer à dispenser des services ou, inversement, si le client serait mieux traité par une personne possédant une expertise plus spécifique pour fournir les suggestions, les compétences et les stratégies que certains clients demandent ou ont besoin.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

- Prise en charge responsable - Le PPP a la responsabilité de prendre soin de Salma d'une manière qui tienne compte des spécificités de sa situation et de ses antécédents.
- Bienfaisance/non-malfaisance - Le PPP a à la fois la responsabilité de ne pas nuire davantage à Salma et de promouvoir son bien-être.

Cas 4: Organisationnel - pressions pour fausser les données

Un grand nombre d'interventions sur l'organisation et le travail positif sont évaluées pour déterminer leur efficacité. Les dilemmes éthiques peuvent apparaître de façon inattendue lorsque les clients n'acceptent pas les résultats et font pression sur les praticiens pour qu'ils omettent ou déforment les données d'évaluation. Considérez l'illustration suivante et notez comment un certain nombre de forces de caractère sont sous-utilisées, notamment l'honnêteté et l'intégrité, la perspective et la sagesse, le leadership et l'humilité.

L'entreprise XYZ a embauché un spécialiste de PP pour améliorer l'ambiance et la performance de ses employés. En consultation avec la direction de l'entreprise, elle a décidé d'offrir un programme de formation pour accroître le capital psychologique des employés (espoir, efficacité, résilience et optimisme). Les données d'évaluation ont montré que les employés ont adoré la formation et voulaient plus de formation en psychologie positive dans le futur. Cependant, les données de l'évaluation ont montré qu'il n'y avait pas de différences significatives dans les niveaux d'espoir, d'efficacité, de résilience, d'optimisme, de motivation ou de performance entre les employés sélectionnés de manière aléatoire pour participer à la formation et ceux du groupe de comparaison. Les dirigeants de l'entreprise XYZ étaient si contents que leurs employés aient apprécié la formation qu'ils ne désiraient pas que ces derniers voient les résultats décourageants de l'évaluation. Au lieu de cela, ils demandèrent au praticien de déclarer que la formation avait été un grand succès et que plus de formations similaires seraient offertes aux employés dans l'avenir.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

- Autonomie - Ici, l'autonomie d'action du praticien lui est retirée.
- Bienfaisance/non-malfaisance - La bienfaisance implique un engagement à promouvoir le bien-être du client, et ce niveau de dissimulation préconisé par les dirigeants de l'entreprise n'est pas dans le meilleur intérêt des collaborateurs. De plus, pour agir de façon bénéfique, il faut fournir des prestations basées sur une formation ou une expérience adéquate.
- Fiabilité - Ici, on demande au praticien d'exagérer les résultats et de généraliser l'efficacité de l'IPP, ce qui ne respecte pas la confiance placée dans le praticien par les collaborateurs.

Cas 5: Mentorat - motiver les participants " réticents " dans une relation déséquilibrée

Bien souvent, ceux qui sont les plus résistants à une intervention sont ceux qui en tireraient le plus de bénéfices. Les PPPs se trouvent dans une situation difficile lorsqu'ils tentent de motiver ou de persuader un client de participer à une intervention à son avantage, sans manipulation. Considérez l'illustration suivante.

Abbie, gestionnaire de cas dans un organisme pour les jeunes, a un client qui refuse de participer aux exercices de groupe dans le cadre d'une intervention de groupe en PP. Le facilitateur de l'intervention demanda à Abbie de motiver sa cliente à participer aux exercices et de la convaincre des avantages de l'intervention. Abbie est d'accord avec son collègue pour dire que l'intervention serait très bénéfique pour son client. Abbie est conscient que les attitudes et le comportement de son client l'excluent souvent des interventions susceptibles d'être utiles, et elle décide de remettre en question l'attitude de

son client à l'égard de la participation. Abbie a développé une relation de confiance et de mentorat avec le client, et n'est pas prête à compromettre son intégrité et à trahir la confiance du client en " vendant " aveuglément l'intervention au participant ou en faisant des promesses qui ne seront pas réalisées. A la place, elle décrit modestement les éléments de preuve qui étayaient la thèse de l'intervention et travaille avec son client pour évaluer les coûts et les avantages de l'intervention. Avec curiosité, elle pose des questions à son client au sujet des avantages et des inconvénients de la participation à l'intervention et la façon dont les forces du client pourraient être utilisées dans le cadre d'un travail de groupe. Abbie aide ensuite son client à identifier des stratégies pour minimiser le coût de participation, puis ils travaillent sur des versions simplifiées de l'intervention elle-même ainsi que sur l'emploi des forces de son client avant la séance de groupe.

Abbie est certain que son client bénéficiera de sa participation à l'intervention et elle ne veut pas que son client en soit exclu une fois de plus. De même, elle ne veut pas non plus trahir la confiance ou l'autonomie de son client. Abbie veut défier son client et l'exposer à de nouvelles expériences, mais craint qu'une manipulation contraire à l'éthique n'entraîne des résultats négatifs pour son client et ne nuise à la qualité de leur relation difficilement gagnée. Plutôt que de trop vendre ou d'exagérer les avantages de la participation, Abbie s'efforce de comprendre l'attitude du client à l'égard de l'intervention, de remettre en question les préjugés cognitifs et de créer des occasions de démontrer les avantages de la formation dans le cadre rassurant d'une consultation.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

- Justice - Le PPP a la responsabilité de veiller à ce que les clients ne soient pas exclus des interventions fondées sur une caractéristique particulière.
- Confiance - Le PPP utilise la relation de confiance avec le client pour l'encourager à évaluer ses attitudes et ses croyances, mais il ne trahit pas cette confiance.
- Autonomie - Le PPP respecte la volonté de son client et est réticent à le manipuler.

Cas 6: Éducation - mise en œuvre de programmes de bien-être avec des aspirations entravées par la pratique existante.

De nombreuses écoles souhaitent adopter des programmes de bien-être. Cependant, ils peuvent le faire pour diverses raisons, allant du souci du bien-être des élèves à l'amélioration de pratiques déjà bien établies, en passant par la résolution de problèmes comme celui du harcèlement à l'école. En outre, le fait d'avoir un programme de bien-être à l'école peut également être considéré comme une opportunité de marketing et un point de différenciation pour certaines écoles. Considérez l'illustration suivante.

Un membre du personnel de l'école a été prié par la direction de l'école d'élaborer une stratégie et un plan de mieux-être pour adoption par le conseil, puis d'organiser un déploiement rapide des éléments clés. La direction d'école voulait dire aux parents prospectifs que leurs enfants bénéficieraient d'un enseignement explicite sur le bien-être dans le programme scolaire. Les enseignants se sont tous vu confier des responsabilités en matière d'enseignement du bien-être, malgré le peu d'activités de développement pour le personnel dans ce domaine. De nombreux membres du personnel étaient stressés et ne se sentaient ni préparés à cet enseignement, ni à la charge de travail supplémentaire que cela représentait. Un consultant a été engagé pour animer une séance de perfectionnement

professionnel d'une demi-journée sur le bien-être du personnel. Certains membres du personnel ont dit au consultant qu'ils craignaient de nuire à leurs élèves parce qu'ils étaient mal équipés et qu'ils n'avaient pas les compétences de base dans ce domaine. De plus, le consultant a vu le marketing de l'école faisant la promotion de son travail sur le bien-être (ex. en décrivant l'école comme favorisant le bien-être holistique du personnel et des élèves, et en développant le bien-être à chaque rencontre). Le consultant est conscient que l'école continue d'utiliser une politique disciplinaire punitive qui mine les relations entre les élèves et le personnel et ne tient pas compte des preuves scientifiques concernant les bienfaits pour le bien-être des pratiques restauratrices et du pardon. L'enseignant de collège qui a été chargé de la mise en œuvre du programme de bien-être a informé le consultant de ces questions. L'enseignant hésite à soulever les préoccupations auprès de la direction de l'école, car il a déjà été intimidé par ce groupe lorsqu'il a soulevé des questions semblables. À cette époque, sa loyauté envers l'école a été remise en question et son aptitude à continuer à enseigner a été sujette à caution.

Les considérations éthiques suivantes sont des exemples pertinents pour le cas ci-dessus:

- Bienfaisance/non-malfaisance - Le PPP a la responsabilité de ne pas approuver sans équivoque ou sans esprit critique une école comme étant une " école du bien-être " s'il est conscient des pratiques scolaires qui sont préjudiciables à ce bien être.
- Autonomie - L'enseignant ne devrait pas se sentir contraint d'adopter une perspective ou une position qui entre en conflit avec son propre jugement ou ses valeurs.

Guides pratiques

Les guides suivantes (organisés par des domaines spécifiques et rangés dans un ordre alphabétique suivant leur domaine) ont été sollicités et furent utilisés pour l'élaboration de ce guide éthique de la pratique de la psychologie positive:

Psychologique:

- Australia – Psychology – Australian Psychological Society (APS), *Code of Ethics* (2017).
- Australia – Counselling and Psychotherapy – Psychotherapy & Counselling Federation of Australia (PACFA), *Interim Code of Ethics* (2015).
- Canada – Psychology – Canadian Psychology Association (CPA), *Canadian Code of Ethics for Psychologists* (2017).
- New Zealand – Psychology – New Zealand Psychological Society (NZPS), *Code of Ethics for Psychologists* (2012, 4th Ed).
- United Kingdom – Counselling and Psychotherapy – British Association for Counselling and Psychotherapy (BACP), *Ethical Framework for Good Practice in Counselling and Psychotherapy* (2010).
- United States of America – Psychology – American Psychological Association (APA), *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* (2017).
- United States of America – Counselling – American Counselling Association (ACA), *Code of Ethics* (2014).

Soins infirmiers

- Australia – Nursing – Nursing and Midwifery Board of Australia: *Code of Ethics for Nurses* (2008).
- New Zealand – Nursing – Nursing Council of New Zealand (NCNZ), *Code of Conduct for Nursing* (2012).
- United Kingdom – Nursing – Nursing and Midwifery Council (NMC), *The Code for Nurses and Midwives* (2015).

Coaching:

- International – Coaching – The International Coach Federation (ICF): *Core Competencies and Code of Ethics* (2015).

Remerciements

Les personnes suivantes, listées dans un ordre alphabétique, ont contribué de manière substantielle, ont apporté des éléments et des retours d'information lors de la rédaction de ce guide éthique.

- Associate Professor Aaron Jarden, University of Melbourne, Australia.
- Mr Andrew Alexandra, University of Melbourne, Australia.
- Annalise Roache, Auckland University of Technology, New Zealand.
- Dr Dan Weijers, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Dr Denise Quinlan, New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience, New Zealand.
- Professor Dianne Vella-Brodrick, University of Melbourne, Australia.
- Giselle Timmerman, Positive Work, United States of America.
- Hein Zegers, European Network of Positive Psychology.
- Dr Helena Agueda Marujo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (School of Social and Political Sciences), University of Lisbon, Portugal.
- Professor James Pawelski, University of Pennsylvania, United States of America.
- Dr Jo Mitchell, The Mind Room, Melbourne, Australia.
- Dr Joel Milam, University of Southern California, USA.
- Dr Judy Moskowitz, Northwestern University Feinberg School of Medicine, United States of America.
- Associate Professor Karena Burke, Central Queensland University, Australia.
- Lisa Sansom, LVS Consulting, Canada.
- Margarita Tarragona, Positivamente, Mexico.
- Matthew Iasiello, Wellbeing and Resilience Center, SAHMRI, Australia.
- Dr Mohsen Joshanloo, Keimyung University, South Korea.
- Reb Rebele, University of Melbourne, Australia.
- Dr Rona Hart, former Director MAPP University of East London, England.
- Dr Ryan Niemiec, VIA Institute on Character.
- Scott Asalone, ASGMC Inc, USA.
- Simon Murray, Positive Education Schools Association, Australia.
- Professor Stewart Donaldson, Claremont Graduate University, United States of America.
- Sue Langley, The Langley Group, Australia.
- Dr Suzy Green, The Positivity Institute, Australia.
- Dr Tayyab Rashid, University of Toronto Scarborough, Canada.
- Dr Tim Lomas, University of East London, England.

Signataires initiaux des guides sur l'éthique pour la psychologie positive.

<i>Date première de validation</i>	<i>Version validée</i>	<i>Nom et site internet des associations et entités</i>	<i>Logo</i>
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> VIA Institute on Character http://www.viacharacter.org/www/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Centre for Positive Psychology, University of Melbourne https://education.unimelb.edu.au/cpp 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Centre for Positive Psychology, University of East London https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-coaching-psychology 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Centre for Positive Psychology, Central Queensland University https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Claremont Evaluation Center, Claremont Graduate University USA https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> The Wellbeing and Resilience Centre, Adelaide, Australia https://www.wellbeingandresilience.com/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> The Langley Group https://langleygroup.com.au/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience www.nziwr.co.nz 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Middle East Psychological Association, Division 1 Positive Psychology 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Humanship www.humanshiplb.org 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Iranian Positive Psychology Congress 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> Japanese Positive Health Psychology Society http://jphp.jp/ 	

19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> • New Zealand Association of Positive Psychology • https://www.positivepsychology.org.nz/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Educacion Emocional Positiva 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> • National Positive Psychology Association (NPPA) of India • http://nppassociation.org/ 	
19 / July / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> • German Society for Positive Psychology • https://www.dach-pp.eu/ 	

Auteurs

Aaron Jarden
University of Melbourne, Australia
aaron.jarden@unimelb.edu.au

Tayyab Rashid
University of Toronto Scarborough, Canada

Annalise Roache
Auckland University of Technology, New Zealand

Tim Lomas
University of East London, United Kingdom

Sok-ho Trinh
University of East London, United Kingdom

Hrafnhildur Krumma Jonsdottir
University of East London, United Kingdom

Date de publication

Publié le 27 Avril 2020

References

- Barlow, D. H., Allen, L. B., & Choate, M. L. (2004). Toward a unified treatment for emotional disorders. *Behavior Therapy, 35*(2), 205-230.
- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2015). An evaluation of positive psychology intervention effectiveness trials using the re-aim framework: A practice-friendly review. *Journal of Positive Psychology, 10*(4), 303-322.
- Koocher, G. P. & Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2015). The LIFE model: A meta-theoretical conceptual map for applied positive psychology. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1347-1364. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9563-y>
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rashid, T. & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Schueller, S. M., Kashdan, T. B., & Parks, A. C. (2014). Synthesizing positive psychological interventions: Suggestions for conducting and interpreting meta-analyses. *International Journal of Wellbeing, 4*(1), 91-98. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.5>
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement, and applications*. Jerusalem, Israel: The Hebrew University of Jerusalem.

Lectures complémentaires

-
- Han, H. (2014). Virtue ethics, positive psychology, and a new model of science and engineering ethics education. *Science and Engineering Ethics*, 21(2), 441-460.
- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Professionalising positive psychology: Developing guidelines for training and regulation. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 96-112.
- Koocher, G. P., & Keith-Spiegel, P. (2008). *Ethics in psychology and the mental health professions: Standards and cases* (3rd ed.). New York: Oxford University Press.
- Sinclair, C. (2017). Ethics in psychology: Recalling the past, acknowledging the present, and looking to the future. *Canadian Psychology*, 58(1), 20-29.
- Vella-Brodrick, D. (2014). Dovetailing ethical practice and positive psychology to promote integrity, industriousness, innovation, and impact. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 416-432). Chichester, England: Wiley Blackwell.