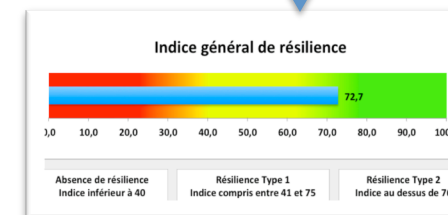
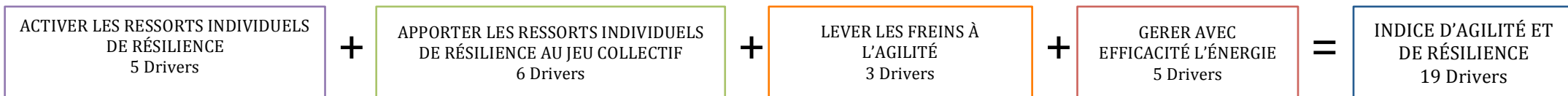


1 - BOÎTE À OUTILS DE LA RÉSILIENCE : ÉVALUER ET ACTIVER LES RESSORTS DE RÉSILIENCE

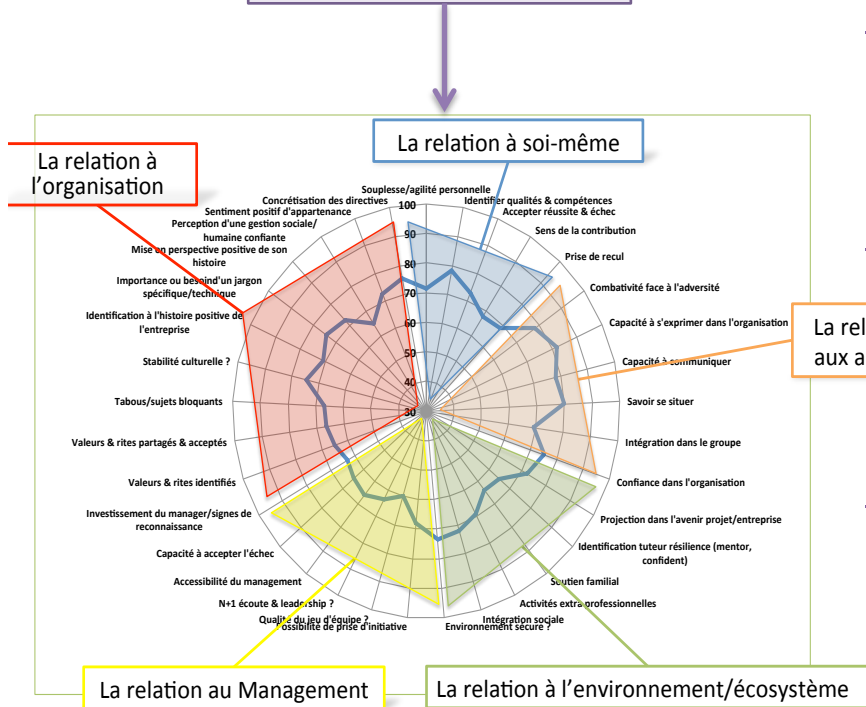


	ACTIVER LES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE Perception des ressources disponibles	APPORTER LES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE AU JEU COLLECTIF Conditions attendues	LEVER LES FREINS À L'AGILITÉ	GÉRER AVEC EFFICACITÉ L'ÉNERGIE Pour activer toutes les ressources
LA RELATION À SOI-MÊME	Confiance en soi, dans ses compétences Souplesse à moduler son organisation pour faire face Sens de la contribution Gestion des échecs & réussites Prise de recul	COMPRÉHENSION PARTAGE DE LA STRATÉGIE Importance de la compréhension de la stratégie dans l'engagement. Sens.	SURCHARGE DE TRAVAIL ? Perception d'une charge de travail trop lourde et limitant l'agilité : une réalité ? Une représentation ?	APPUI DE L'ENVIRONNEMENT POUR SE RESSOURCER Capacité à s'appuyer sur son environnement (alliés, confidents, réseaux, amis, ..) pour gagner de l'énergie nouvelle
LA RELATION AUX AUTRES	Capacité à s'exprimer, à créer des liens Capacité à se situer, à s'intégrer Confiance dans l'organisation Projection positive dans l'avenir Combativité face à l'adversité	SOUTIEN MANAGÉRIAL PERÇU Importance du soutien managérial, du regard positif porté sur le potentiel de chacun. Bienveillance.	RYTHME DE CHANGEMENT TROP RAPIDE ? Perception d'un rythme de changement trop rapide et limitant l'agilité : une réalité ? Une représentation ?	CAPACITÉ À IDENTIFIER SES RESSOURCES Capacité à bien se connecter avec les ressources disponibles pour faire face
LA RELATION À L'ÉCOSYSTÈME PERSONNEL	Appuis, soutiens, ressources puisés dans son écosystème Soutien familial Équilibre vie personnelle/vie professionnelle Sentiment de sécurité ou insécurité ?	INTÉGRATION PROFESSIONNELLE Qualité perçue de l'intégration professionnelle : capacité à s'écouter, à œuvrer ensemble, à s'épauler pour faire face.	DISSONANCE DES MESSAGES ? Perception d'un écart entre les messages émis et la réalité vécue : l'entreprise ne fait pas ce qu'elle dit et la défiance s'installe : une réalité ? Une représentation ?	CAPACITÉ À SE RESSOURCER Capacité à s'appuyer sur les ressources identifiées et à équilibrer leur exploitation
LA RELATION AU MANAGEMENT	Perception du jeu d'équipe et des possibilités d'initiatives Perception de l'écoute et de l'investissement du management. Perception des signes de reconnaissance donnés.	COMMUNICATION INTERNE & TRANSPARENCE Qualité perçue de la communication interne à l'équipe et l'entreprise. Transparence.		CAPACITÉ À IDENTIFIER SES LIMITES Capacité à percevoir les niveaux d'utilisation de ses ressources pour éviter leur épuisement
LA RELATION À L'ORGANISATION	Perception et partage des valeurs Identification à l'histoire positive de l'organisation Gestion humaine confiante Sentiment d'appartenance et d'engagement ?	QUALITÉ DE LA GESTION HUMAINE ET SOCIALE Qualité perçue de la gestion humaine et sociale. Gestion humaine des RH, DDRH (développement durable de la RH).		CAPACITÉ À EXPRIMER SES LIMITES Capacité à dire « non » en cas d'épuisement de ressources majeures. Ne pas se mettre en risque de « burn out ».
		COMPREHENSION, PARTAGE DES PROCESSUS Adhésion aux processus mis en place et perception positive de leur degré de mise en oeuvre		

2 - BOITE À OUTILS DE LA RÉSILIENCE : ACTIVER LES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE

Identifier les actions prioritaires pour mieux activer la résilience individuelle

EVALUATION DES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE 5 Drivers



ACTIVER LES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE

Perception des ressources disponibles

LA RELATION À SOI-MÊME

Confiance en soi, dans ses compétences
Souplesse à moduler son organisation pour faire face
Sens de la contribution
Gestion des échecs & réussites
Prise de recul

LA RELATION AUX AUTRES

Capacité à s'exprimer, à créer des liens
Capacité à se situer, à s'intégrer
Confiance dans l'organisation
Projection positive dans l'avenir
Combativité face à l'adversité

LA RELATION À L'ÉCOSYSTÈME PERSONNEL

Appuis, soutiens, ressources puisés dans son écosystème
Soutien familial
Equilibre vie personnelle/vie professionnelle
Sentiment de sécurité ou insécurité ?

LA RELATION AU MANAGEMENT

Perception du jeu d'équipe et des possibilités d'initiatives
Perception de l'écoute et de l'investissement du management.
Perception des signes de reconnaissance donnés.

LA RELATION À L'ORGANISATION

Perception et partage des valeurs
Identification à l'histoire positive de l'organisation
Gestion humaine confiante
Sentiment d'appartenance et d'engagement ?

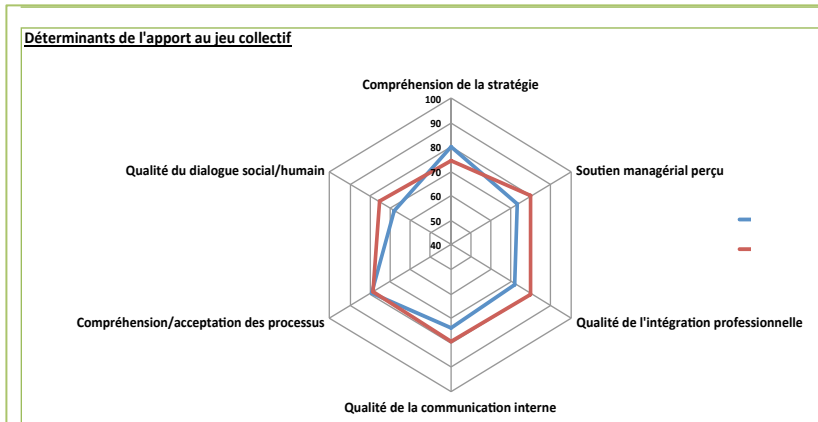
Les pistes d'action pour booster la résilience personnelle. Choix des priorités

Croire en soi et en ses ressources	<input type="checkbox"/>
Gérer ses émotions face aux situations nouvelles et difficiles	<input type="checkbox"/>
Se former à la prise de recul	<input type="checkbox"/>
Apprendre des échecs, mettre en perspective les réussites	<input type="checkbox"/>
Développer les relations interpersonnelles et créer des liens	<input type="checkbox"/>
Saisir les réalités : gérer les pensées irrationnelles	<input type="checkbox"/>
Développer le « feedback mutuel »	<input type="checkbox"/>
Comprendre et assumer ses perceptions	<input type="checkbox"/>
Développer l'attention aux autres et les solidarités	<input type="checkbox"/>
Identifier et gérer un réseau d'alliés et de confidentiels fiables	<input type="checkbox"/>
Formaliser les raisons d'un sentiment d'insécurité	<input type="checkbox"/>
Développer sa contribution à l'intelligence collective	<input type="checkbox"/>
Empowerment : implication & responsabilité	<input type="checkbox"/>
Obtenir, donner, des signes de reconnaissance	<input type="checkbox"/>
Choisir son environnement prof. : valeurs, confiance, etc.	<input type="checkbox"/>
Développer son engagement	<input type="checkbox"/>
Gérer son expertise, l'ouvrir aux autres	<input type="checkbox"/>

3 - BOITE À OUTILS DE LA RÉSILIENCE : APPORTER LES RESSORTS INDIVIDUELS AU JEU COLLECTIF

Identifier les actions prioritaires pour mieux activer la résilience collective

EVALUATION DES RESSORTS COLLECTIFS DE RÉSILIENCE 6 Drivers



APPORTER LES RESSORTS INDIVIDUELS DE RÉSILIENCE AU JEU COLLECTIF

Conditions attendues

Les pistes d'action pour booster la résilience collective. Choix des priorités

COMPRÉHENSION PARTAGE DE LA STRATÉGIE

Importance de la compréhension de la stratégie dans l'engagement. Sens.

Aligner la ressource humaine aux enjeux stratégiques. Donner du sens. S'appuyer sur les drivers de résilience.

SOUTIEN MANAGÉRIAL PERÇU

Importance du soutien managérial, du regard positif porté sur le potentiel de chacun. Bienveillance.

Développer le SOP : soutien managérial perçu

INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Qualité perçue de l'intégration professionnelle : capacité à s'écouter, à œuvrer ensemble, à s'épauler pour faire face.

Apprendre à s'épauler pour faire face ensemble

COMMUNICATION INTERNE & TRANSPARENCE

Qualité perçue de la communication interne à l'équipe et l'entreprise. Transparence.

Développer la transparence et le partage des réalités

QUALITÉ DE LA GESTION HUMAINE ET SOCIALE

Qualité perçue de la gestion humaine et sociale. Gestion humaine des RH, DDRH (développement durable de la RH).

Se former au Leadership bienveillant

COMPREHENSION, PARTAGE DES PROCESSUS

Adhésion aux processus mis en place et perception positive de leur degré de mise en oeuvre

Expliquer et partager les process : reporting, etc.

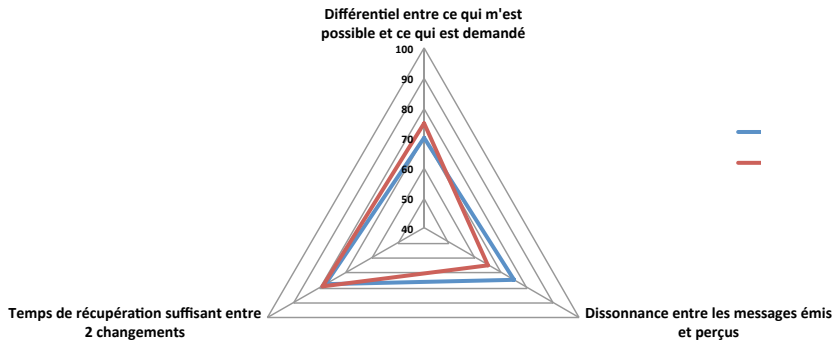
4 - BOITE À OUTILS DE LA RÉSILIENCE : LEVER LES FREINS À L'AGILITÉ

Identifier les actions prioritaires pour mieux activer la résilience individuelle & collective

EVALUATION DES FREINS À L'AGILITÉ 3 Drivers



Limites ou obstacles à l'agilité face au changement



LEVER LES FREINS À L'AGILITÉ

SURCHARGE DE TRAVAIL ?

Perception d'une charge de travail trop lourde et limitant l'agilité : une réalité ? Une représentation ?

Les pistes d'action pour lever les freins à l'agilité.
Choix des priorités

Gérer les représentations face aux réalités.
Gérer l'incertain. Savoir dire « non ».

RYTHME DE CHANGEMENT TROP RAPIDE ?

Perception d'un rythme de changement trop rapide et limitant l'agilité : une réalité ? Une représentation ?

Gérer les représentations face aux réalités
Gérer l'incertain. Savoir dire « non ».

DISSONANCE DES MESSAGES ?

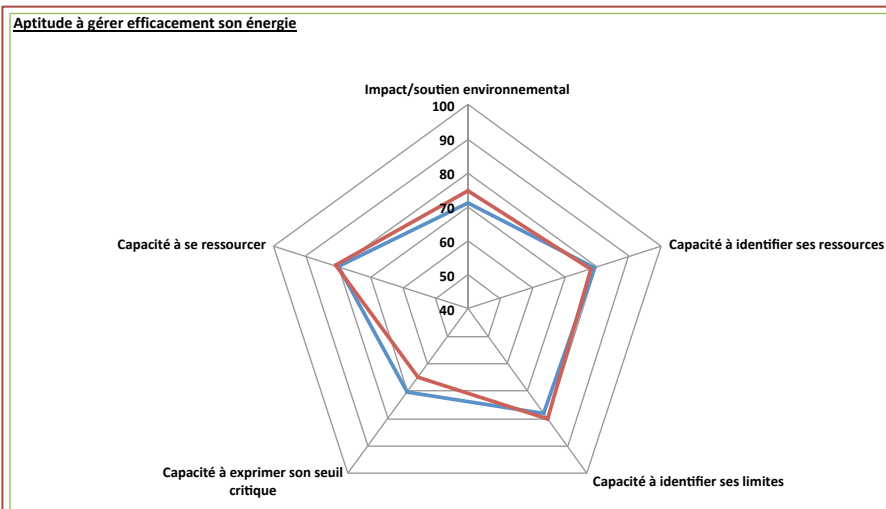
Perception d'un écart entre les messages émis et la réalité vécue : l'entreprise ne fait pas ce qu'elle dit et la défiance s'installe : une réalité ? Une représentation ?

Choisir/créer l'environnement professionnel qui convient pour maximiser confiance et engagement

5 - BOITE À OUTILS DE LA RÉSILIENCE : GÉRER AVEC EFFICACITÉ L'ÉNERGIE

Identifier les actions prioritaires pour mieux activer les leviers de résilience

EVALUATION de la capacité à gérer l'énergie avec efficacité 5 Drivers



GÉRER AVEC EFFICACITÉ L'ÉNERGIE

Pour activer toutes les ressources

Les pistes d'action pour gérer l'énergie avec efficacité. Choix des priorités

APPUI DE L'ENVIRONNEMENT POUR SE RESSOURCER

Capacité à s'appuyer sur son environnement (alliés, confidents, réseaux, amis, ...) pour gagner de l'énergie nouvelle

Apprendre à identifier alliés et confidents fiables et les questionner

CAPACITÉ À IDENTIFIER SES RESSOURCES

Capacité à bien se connecter avec les ressources disponibles pour faire face

Identifier et se connecter avec ses ressources

CAPACITÉ À SE RESSOURCER

Capacité à s'appuyer sur les ressources identifiées et à équilibrer leur exploitation

Mieux équilibrer l'exploitation des ressources

CAPACITÉ À IDENTIFIER SES LIMITES

Capacité à percevoir les niveaux d'utilisation de ses ressources pour éviter leur épuisement

Prévenir l'épuisement des ressources

CAPACITÉ À EXPRIMER SES LIMITES

Capacité à dire « non » en cas d'épuisement de ressources majeures. Ne pas se mettre en risque de « burn out ».

Savoir dire « non » et anticiper le « burn out »