

Ressources humaines

La nécessité de rebondir

■ La résilience prend tout son sens dans le contexte actuel.

Eclairage Solange Berger

Permettre aux organisations de donner un soutien aux collaborateurs et les aider à garder le calme malgré l'incertitude, rester positif, concentré et productif. Voilà ce que propose aujourd'hui, via toute une offre de solutions digitales (par webinars, app,...), The Resilience Institute qui ne peut plus, comme d'autres, accueillir de personnes sur son site. "J'ai de nombreuses demandes, ce qui indique que le besoin est grand", souligne Alexia Michiels, auteure de "L'Elan de la résilience", et associée au sein de l'institut en Europe, qui a dû lui aussi s'adapter à la crise. "Dans le contexte actuel, on voit plus que jamais combien activer la résilience – individuelle et collective – est nécessaire."

Des opportunités d'apprendre

La résilience est cette capacité à rebondir face aux contrariétés. "Mais c'est aussi cette capacité à grandir à travers les défis qui sont des opportunités d'apprendre, à se sentir à la bonne place, au fait d'être connecté à soi, aux autres, à son environnement pour avoir un impact positif", précise Alexia Michiels.

Cette résilience va notamment favoriser un état d'esprit de croissance, essentiel aujourd'hui. "Nous avons interrogé 20 dirigeants dont nous avons accompagné l'équipe et qui sont issus de différents secteurs et pays. Quand nous leur avons demandé ce qui les empêchait de dormir, ils ne nous ont pas répondu, comme on pouvait l'imaginer, la transformation digitale, mais bien les facteurs humains. 'C'est toujours le facteur humain qui fait la différence'", nous ont dit certains. La plupart des entreprises sont dans un processus de transformation. Bien souvent, quand cela ne va pas, elles évoquent la situation économique, le manque de temps, les problèmes techniques,... mais c'est généralement le changement de mentalités qui

"Développer la résilience au sein des organisations soutient cet état d'esprit de croissance, ouvert aux changements."



D.R.

Alexia Michiels

Associée The Resilience Institute Europe

pas. Il se cultive."

Employabilité

Il est essentiel aussi pour assurer son employabilité. "Pendant longtemps, les travailleurs se disaient qu'ils avaient fait des études et que cela suffi-

pose problème, la difficulté à trouver un état d'esprit de croissance, un mental constructif ouvert aux changements."

Pour Alexia Michiels, "développer la résilience au sein des organisations soutient cet état d'esprit de croissance. Pour oser prendre des risques, il faut d'abord bien se connaître, il faut avoir confiance en soi. On peut le faire en reconnectant les personnes à leurs propres ressources. Quand une personne est reposée, elle est plus ouverte aux stimuli extérieurs, elle a plus confiance en elle. On sait aussi que les émotions positives favorisent la confiance en soi. L'état d'esprit de croissance ne se décrète

pas. Il se cultive."

sait pour assurer toute une carrière. Aujourd'hui, les carrières sont en mouvement. Il faut sans cesse revoir ses compétences. Être 'employable' implique de rester dans un état d'esprit constructif, d'avoir envie d'apprendre, de tirer les enseignements d'une difficulté..."

Quand la résilience est abordée en équipe, elle contribue à créer un environnement de travail totalement

humain, qui renforce un mental constructif. "On crée un langage commun pour aborder des sujets importants pour tous mais qui sont rares à l'agenda business", note Alexia Michiels. Ici, on encourage chacun à se sentir pleinement soi au bureau, à être authentique. Cela renforce l'empathie et la capacité de collaboration. Il y a plus de confiance au sein de l'équipe."

Enquête

Cinq questions

Transformation. The Resilience Institute a mené des entretiens avec 20 dirigeants autour de cinq questions clés : quels sont les défis les plus importants à votre ordre du jour ? À quoi associez-vous le plus naturellement le mot "résilience" ? À quoi associez-vous le plus naturellement le mot "transformation" ? Qu'est-ce qui soutient/entrave le processus de transformation de votre organisation ? Et enfin, quelles compétences manquent dans votre équipe ? "Les défis les plus importants sont personnels – gérer la tension entre la pression à court terme et la vision à

long terme – et culturels – cultiver la bonne mentalité pour saisir les opportunités à venir", ont répondu les patrons. Ils perçoivent la résilience comme "une compétence essentielle pour gérer les transitions et saisir les opportunités dans un monde complexe." "Les entretiens révèlent une attitude positive envers la transformation", note Alexia Michiels. "La plupart sont profondément convaincus de l'envie de se transformer. Ce qui soutient ou entrave le processus de transformation ce sont les facteurs humains avant tout." Quant aux compétences cruciales, les dirigeants ont pointé la confiance, la collaboration, l'autonomie et la créativité.



La résilience est cette capacité à rebondir et à grandir face aux défis.