



Aider les équipes à exceller sous pression

Renforcer le potentiel de résilience de votre équipe

luminalearning.fr

Appréhender et renforcer la résilience en milieu professionnel

Le Tour d'Horizon de la Résilience

La résilience, c'est la capacité à rebondir face aux défis que la vie nous lance. Il n'existe pas de solution universelle. Vous pouvez être doué pour gérer les critiques constructives mais avoir du mal à respecter des délais serrés. Vous pouvez exceller dans votre travail habituel mais éprouver des difficultés avec de nouvelles tâches inhabituelles.

Avant d'approfondir l'impact de la résilience sur la performance au travail, focalisons-nous sur les individus. Souvent négligés, les aspects internes et le soutien organisationnel pour les employés distinguent la performance efficace de celle qui ne l'est pas sous pression.



Ce guide met en lumière ces qualités personnelles souvent négligées en chacun de nous qui peuvent nous aider à être plus adaptables lors des défis, garantissant ainsi que la performance de l'équipe, les relations et le bien-être peuvent s'épanouir lorsque la pression se fait sentir. Finis les stéréotypes du simple "effort supplémentaire" et de la "bonne figure". La résilience efficace se manifeste différemment pour chacun, et il revient aux managers, aux leaders et aux organisations de créer une culture qui soutient les individus à exprimer leur meilleur talent.

La définition académique

L'Association américaine de psychologie (APA, 2014) définit la résilience comme la capacité à s'adapter efficacement face à l'adversité, au traumatisme, aux menaces ou au stress significatif. Cette capacité d'adaptation n'est pas uniforme dans tous les aspects de la vie d'un individu ; vous pouvez faire preuve de résilience dans vos relations personnelles mais avoir du mal avec les défis professionnels. Les chercheurs ont conceptualisé la résilience de différentes manières : en tant que trait, processus, facteur protecteur ou capacité d'adaptation positive. Nous avons une vision légèrement différente, estimant qu'une gamme entière de traits ou de qualités peut être dirigée vers une résilience efficace, mais nous attendrons un peu avant d'approfondir cette idée.



Alors, que signifie la résilience au travail ?

La résilience sur le lieu de travail se traduit par la capacité à surmonter les défis tout en préservant ou en améliorant le bien-être. La résilience ne consiste pas seulement à surmonter les défis et à ignorer nos émotions, ce qui entraîne souvent des ruptures relationnelles et des épuisements professionnels. Les meilleures équipes sont conscientes de la manière dont le comportement influence la performance sous pression. Il s'agit de :

- Utiliser efficacement leurs principales forces
- Être conscients et confiants pour agir sur leurs talents comportementaux plus cachés lorsque le moment est venu
- Connaître leurs déclencheurs qui les amènent à se sentir dépassés, et comment cela peut détourner leurs forces habituelles pour devenir mal adaptatives pour eux et leur entourage

C'est cette prise de conscience de soi qui aide les gens à développer une expression unique et plus efficace de la résilience. La capacité à rebondir lorsque les mauvais jours surviennent et nous affectent est largement sous-estimée. Comprendre le comportement des individus au niveau personnel est essentiel pour créer des équipes plus résilientes qui prospèrent lorsque la pression est forte.

Quelle est l'ampleur du problème ?

La résilience personnelle

La résilience est un facteur critique de l'engagement au travail. Seulement 29% des employés en France présentent une forte résilience, sur la base de trois indicateurs : le sentiment de sécurité, le sentiment d'appartenance et la capacité à atteindre son potentiel. Ceux qui manquent de résilience affichent une chute stupéfiante de 59% de leur niveau d'engagement.

“

Les individus qui manquent de résilience présentent une chute impressionnante de 59 % de leur niveau d'engagement

”

64% des personnes déclarent souvent se sentir stressées. Un impressionnant 31% citent un manque de soutien de la part de leur encadrement, 30% sont accablés par des attentes irréalistes et 39% travaillent tard le soir et les week-ends. Il est temps de changer, de renverser la tendance et de se concentrer sur le bien-être au travail. Favorisez une culture où les avancées sont la norme, pas les épuisements.

64%

Déclarent ressentir souvent du stress

31%

Citent un manque de soutien de la part de leur encadrement

30%

Se disent accablés par des attentes irréalistes

39%

Travaillent de longues heures et les week-ends

Transformer les épuisements en succès

Au Royaume-Uni, la situation semble encore plus tendue. Le rapport sur l'épuisement professionnel 2024 par Mental Health UK a averti que le Royaume-Uni était sur le point de devenir une « nation épuisée », alors que 9 adultes sur 10 (91 %) ont déclaré avoir vécu des niveaux élevés ou extrêmes de pression et de stress à un moment donné au cours de l'année écoulée.

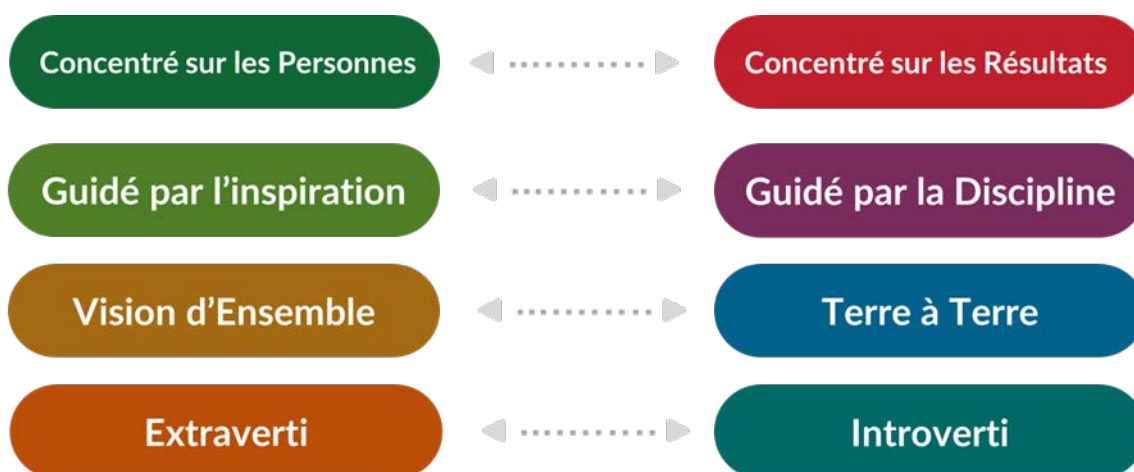


Au cours de l'année précédente, 91 % des adultes ont affirmé avoir été confrontés à des niveaux élevés ou extrêmes de pression et de stress à un certain moment.



Pratiques toxiques des équipes

Lorsque nous sommes stressés et mal équipés pour y faire face, nous ne nous montrons pas toujours sous notre meilleur jour. Nos forces habituelles peuvent souvent devenir nos points faibles alors que nous les utilisons de manière excessive pour essayer de faire face. Décortiquons les comportements de l'équipe et voyons ce qui se passe lorsqu'ils sont poussés à l'extrême lors de défis.



© Lumina Learning Ltd

L'Aspect Vision d'Ensemble



L'Aspect Vision d'Ensemble incarne la créativité et la perspicacité visionnaire, incitant les personnes à remettre en question le statu quo et à promouvoir des idées transformantes, quelle que soit leur nature non conventionnelle.



Une surutilisation de l'Aspect Vision d'Ensemble peut conduire les équipes à des idées irréalistes et à une image de rêveurs, entraînant souvent des digressions et une impression de détachement de la réalité.

L'Aspect Terre à Terre



L'Aspect Terre à Terre incarne la pratique et la gestion de projet axée sur les détails, avec une préférence pour les méthodes éprouvées et une approche prudente du changement.



Une surutilisation de l'Aspect Terre à Terre peut amener les équipes à résister au changement et à rejeter la créativité, se concentrant étroitement sur les détails et manquant ainsi d'améliorations plus globales.

L'Aspect Extraverti



L'Aspect Extraverti reflète une appréciation pour l'interaction sociale et l'expression, où les personnes s'épanouissent en partageant des idées et des émotions, devenant souvent le centre vibrant des activités de groupe.



Une utilisation excessive de l'Aspect Extraverti dans les équipes peut conduire à une dominance émotionnelle dans les groupes, éclipsant les autres, et à une dispersion de l'attention qui entrave le travail solitaire.

L'Aspect Introverti



Les personnes très introverties sont souvent perçues comme réservées et réfléchies, elles excellent dans le travail solitaire et en tenant compte attentivement des opinions des autres avant d'exprimer les leurs.



Une introversion excessive dans les équipes peut se manifester par de la réserve et un mutisme excessif, donnant l'impression d'être distant et trop sérieux dans la dynamique de groupe.

L'Aspect Concentré sur les Personnes



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Concentré sur les Personnes sont adaptables et cherchent l'harmonie, souvent perçues comme des pacificateurs qui valorisent le travail d'équipe et font preuve d'empathie sans chercher à attirer l'attention sur elles-mêmes.



Une surutilisation de l'Aspect concentré sur les personnes peut éviter la confrontation et la compétition, ce qui conduit à des contributions négligées et à une tendance à privilégier les besoins des autres par rapport à leur propre travail.

L'Aspect Concentré sur les Résultats



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Concentré sur les Résultats sont orientées vers les objectifs et la logique, excellant dans la communication directe et la négociation, avec une préférence pour des idées concises et bien argumentées.



Une surutilisation de l'Aspect Concentré sur les Résultats peut conduire les équipes à être excessivement axées sur les projets et à être désinvoltes, risquant l'aliénation et une insensibilité perçue dans les environnements de groupe.

L'Aspect Guidé par la Discipline



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Guidé par la Discipline accordent la priorité à l'autodiscipline, à la précision et à la ponctualité, excellant dans la gestion du temps et la réalisation d'objectifs de manière systématique au sein d'un cadre structuré.



Une utilisation excessive des traits Guidés par la Discipline dans les équipes peut entraîner de la rigidité et une obsession pour la planification, entravant l'adaptabilité et la capacité à saisir les opportunités spontanées.

L'Aspect Guidé par l'Inspiration



Les personnes ayant une préférence pour l'Aspect Guidé par l'Inspiration embrassent la flexibilité et l'instinct, permettant aux objectifs de se déployer naturellement tout en utilisant les délais comme motivation pour innover et créer de manière unique.



Une utilisation excessive des équipes avec l'Aspect Guidé par l'Inspiration peut les rendre excessivement adaptables, perdant de vue les objectifs et ayant du mal à exécuter en temps opportun en raison d'un manque de planification.

Les cultures toxiques au travail sont un facteur majeur de départ des employés, étant 10,4 fois plus susceptibles de les pousser à partir que d'autres facteurs. Elles se caractérisent par un manque de diversité, d'équité et d'inclusion, le non-respect des travailleurs et des pratiques non éthiques. Pour créer un environnement de travail sain et retenir les talents, il est crucial d'adresser ces problèmes en favorisant des pratiques inclusives, respectueuses et éthiques.

“

Les cultures toxiques au travail sont un facteur significatif de rotation du personnel, avec des études montrant qu'elles sont 10,4 fois plus susceptibles de pousser les employés à partir que d'autres facteurs.

”

Les avantages de trouver la bonne solution, pour les individus, les équipes et les organisations

La résilience est bénéfique à la fois pour les individus et les organisations. Au niveau individuel, plus vous êtes résilient, moins vous êtes sujet aux maladies mentales et physiques, et mieux vous êtes en mesure de maintenir une attitude positive et de faire face aux changements tels qu'une perte d'emploi ou des difficultés financières. Pour les organisations, le développement des aptitudes résilientes peut se traduire par une amélioration de la performance au travail, une meilleure santé mentale, une plus grande satisfaction professionnelle et un engagement accru envers le changement.

L'étude "L'Impact de la Résilience sur le Stress et les Performances en Milieu Professionnel Exigeant" met en lumière l'importance de la résilience individuelle. Selon cette recherche, la résilience protège contre le stress, l'épuisement professionnel et la dépression, surtout dans des emplois à haute pression. Les individus résilients affichent des niveaux de dépression inférieurs de 27 %, prennent 12 % de jours de congé en moins et sont environ 14 % plus productifs. La combinaison de la résilience et du soutien social améliore les performances. Ainsi, la formation à la résilience est un outil stratégique pour les employeurs, favorisant le bien-être et la performance au travail, et soulignant l'importance cruciale de la résilience pour une santé professionnelle épanouie et le succès des entreprises.

“

Les individus les plus résilients affichaient une réduction de 27 % des niveaux de dépression, prenaient 12 % de jours de congé en moins, et étaient environ 14 % plus productifs que leurs pairs moins résilients.

”

La formation continue comme un moteur de transformation

"The Resilience Institute" a prouvé que former à la résilience a un impact colossal, avec des améliorations notables constatées chez 1 788 individus sur six mois seulement. Cela souligne l'urgence pour les organisations d'investir dans des programmes de renforcement de la résilience pour dynamiser l'engagement des employés et libérer tout le potentiel de leur équipe. Voici les résultats saisissants après six mois de formation :

Augmentation de l'épanouissement et des liens relationnels

Amélioration de la concentration, du focus et de l'optimisme

Renforcement de la conscience de soi, du contrôle et de l'empathie

Augmentation de la vitalité et l'amélioration du sommeil

Réduction de la confusion et de la surcharge

Diminution des comportements de désengagement

Réduction du repli sur soi et de l'inquiétude

Diminution des comportements vulnérables

Baisse des symptômes de détresse/anxiété

Réduction des symptômes de dépression

Quel est le bénéfice ?

Selon Gallup, une perte de productivité estimée à 8,8 billions de dollars est constatée. Plus précisément, voici les avantages signalés pour les entreprises dont l'engagement est classé dans le quartile supérieur par rapport à celles du quartile inférieur :

- 10% de loyauté/engagement clientèle supérieure
- 18% de productivité (ventes) supérieure
- 14% de productivité (rapports de production et évaluations) supérieure
- 18% de rotation du personnel inférieure pour les organisations à fort taux de rotation (> 40%)
- 43% de rotation du personnel inférieure pour les organisations à faible taux de rotation (< 40%)

Alors, à quoi ressemble la réussite ?

Le rôle de la capacité de résistance et du modèle des Big Five

La capacité de résistance, caractérisée par des éléments de contrôle, d'engagement, de défi et de confiance, est une qualité essentielle de la résilience. Elle influence votre capacité à faire face au stress. Selon le modèle des Big Five, des traits tels que l'extraversion, l'altruisme et de faibles niveaux de neuroticisme indiquent que vous êtes plus enclin à rester positif et à mieux vous adapter aux changements. Les différences individuelles peuvent expliquer près de 40 % de la variance observée dans les niveaux de résilience des individus.

À partir d'ici, vous pouvez peut-être comprendre où nous en sommes avec l'importance de comprendre les qualités personnelles des individus et de les aider à s'exprimer d'une manière efficace. Nous avons constaté que toute qualité personnelle peut soutenir la résilience, au-delà des stéréotypes typiques de ce à quoi ressemble une personne résiliente. Et nous pensons que ces stéréotypes pourraient nuire à la performance de l'équipe, entraînant des ruptures relationnelles, des épuisements et des habitudes toxiques au sein de l'équipe.

“

Les différences individuelles peuvent expliquer près de 40% de la variance observée dans les niveaux de résilience des individus.

”

Avant de nous plonger dans la mise en valeur des forces personnelles des individus pendant les défis que les équipes rencontrent...

Qu'avons-nous découvert qui aide à préparer les équipes au succès lors de ces défis ?

Certaines personnes sont naturellement plus enclines à être résilientes, tandis que d'autres sont plus sensibles au stress. Mais la résilience n'est pas figée, c'est un ensemble de compétences que vous pouvez pratiquer et apprendre. Mettre en place une série de facteurs de soutien peut vous aider à rebondir facilement.

Les Catalyseurs de la Résilience

Agilité émotionnelle

Énergie mentale et physique

État d'esprit de croissance

Sens de la perspective

Conscience de soi

Se sentir en sécurité

Objectif clair et valeurs

Sentiment de connexion

Confiance

Compassion envers soi-même et autrui

Choix

Confiance en soi

Les "Bloqueurs" de la résilience

Modèles de pensée négative et tendance à la catastrophe

Sentiment d'isolement

Insécurité financière ou physique

Perte de direction ou d'identité

Style de vie peu sain ou négligence de soi

Problèmes de santé

Faibles compétences en matière de gestion des difficultés

Traumatisme ou adversité

Stress chronique

Absence de flexibilité émotionnelle

La critique constante ou les mauvais traitements de la part d'autres personnes

Renforcer la résilience de l'équipe

La résilience de l'équipe est renforcée par des émotions positives partagées, la capacité à gérer les émotions collectivement, le soutien social et l'accès à des ressources. Ces facteurs permettent à l'équipe de mieux fonctionner ensemble et renforcent également l'organisation en favorisant l'unité et la collaboration.

Est-ce que la résilience d'une équipe va au-delà de la somme de ses membres ? Des chercheurs ont étudié les équipes de soins d'urgence pendant la COVID-19 pour comprendre si la résilience de l'équipe va au-delà de celle de ses membres individuels. Ils ont découvert que la familiarité au sein de l'équipe et le soutien familial renforcent directement la résilience de l'équipe, tandis que le leadership transformationnel et des caractéristiques positives comme l'optimisme renforcent la résilience individuelle, ce qui a un impact indirect sur l'équipe. L'étude met en avant l'importance de se concentrer sur la dynamique de l'équipe et un leadership de soutien pour améliorer la résilience, ce qui est essentiel pour la performance et la santé mentale des équipes de soins de santé lors de crises. Cela souligne la complexité de l'interaction entre les traits individuels et la dynamique de l'équipe dans le renforcement de la résilience dans les environnements de soins de santé.

Stratégies pour renforcer la résilience


De nombreuses méthodes peuvent être utilisées pour renforcer la résilience. Cela comprend des techniques personnelles telles que la méditation de pleine conscience et les exercices de respiration. Du côté des organisations, des pratiques telles que le soutien émotionnel et informatif, la création d'un environnement de travail positif et le développement du leadership sont essentielles. Mettre l'accent sur le développement des compétences personnelles et sociales, ainsi que sur la promotion d'une culture organisationnelle encourageante et valorisante, peut avoir un impact significatif sur la résilience.


Nous affirmons que la conscience de soi et les qualités personnelles sont importantes - alors trouvons leur équivalence


Conscience de soi - lorsque nos qualités personnelles sont efficaces vs inefficaces

 **Efficace**


Réponse efficace à la résilience

 **Persona Fondamentale**
Votre manière naturelle d'être, en dehors des pressions externes.

 **Persona au Quotidien**
Votre manière d'agir au quotidien, lors de vos interactions avec le monde qui vous entoure.

 **Inefficace**

Une réponse inefficace à la résilience qui peut nuire à la performance, aux relations et au bien-être

 **Persona en Surtension**
Quels sont les effets lorsque vous faites face à du stress, pouvant entraîner des comportements contre-productifs.

Pour renforcer la résilience, tout est question de comprendre comment ces comportements se manifestent dans la vie quotidienne. Par exemple, une personne décontractée contribue à maintenir la paix, ce qui est une forme de résilience. Mais si on pousse trop loin, elle pourrait éviter les discussions difficiles qui sont vraiment importantes, retardant ainsi les décisions et les résultats. Tout est une question d'équilibre.

Persona Fondamentale



Persona au Quotidien



Persona en Surtension



Comment cela se manifeste-t-il dans les qualités personnelles des individus ?

Au cours de la dernière décennie, nous avons examiné les traits personnels que les individus manifestent dans leur vie professionnelle. Cela offre une carte pratique pour comprendre comment chacun réagit différemment sous pression. Lorsqu'elles sont utilisées de manière efficace, chacune de ces qualités peut contribuer à une approche résiliente, robuste et variée, soulignant les différentes façons dont les individus affrontent et surmontent les défis. Il s'agit de trouver l'équilibre et de combiner vos qualités pour faire face aux défis de la vie et rebondir avec force :



Accommodant

Diplomate Pardonne Recherche le consensus



Cette qualité favorise la résilience grâce à l'intelligence émotionnelle et à la diplomatie. En évitant les conflits inutiles et en maintenant des relations harmonieuses, les individus accommodants peuvent naviguer plus facilement à travers les situations stressantes, préservant ainsi leur énergie mentale pour surmonter les défis.



En Surtension, cela peut les conduire à céder : les individus excessivement accommodants peuvent éviter les confrontations nécessaires pour résoudre les problèmes, ce qui peut entraîner des problèmes non résolus et un ressentiment interne, affaiblissant ainsi leur résilience en ne faisant pas face directement aux problèmes lorsque c'est nécessaire.

Collaboratif

Soutient les membres de l'équipe Fait confiance
Considère les besoins de toutes les parties



Les individus collaboratifs renforcent leur résilience en tirant parti du pouvoir du travail d'équipe. Leur capacité à bien travailler avec les autres et à valoriser les contributions collectives peut conduire à des solutions innovantes aux problèmes et fournir un réseau de soutien en période difficile.



En Surtension, cela peut les conduire à être obsédés par le consensus : en se concentrant trop sur le consensus, les individus peuvent sacrifier leurs propres besoins ou retarder la prise de décision, ce qui entrave leur capacité à s'adapter rapidement dans des situations difficiles.

Empathique

Compatissant Cherche à comprendre les autres Altruiste



L'empathie permet aux individus de se connecter profondément avec les autres, créant ainsi des liens solides qui peuvent offrir un soutien et une compréhension pendant les moments difficiles. Leur capacité à voir les situations du point de vue des autres peut également aider à trouver des solutions équilibrées et nuancées aux défis.



En Surtension, cela peut les conduire à être hypersensibles : s'impliquer trop profondément peut entraîner un épuisement émotionnel, diminuant ainsi leur propre résilience en privilégiant les besoins et les émotions des autres au détriment de l'auto-soin et des limites personnelles.



Adaptable

Décontracté Suit le mouvement et s'ajuste rapidement

En constante évolution par rapport aux objectifs



Les individus adaptables prospèrent dans le changement et l'incertitude. Leur facilité à s'adapter à de nouvelles circonstances les rend particulièrement résilients, car ils peuvent pivoter rapidement en réponse à l'adversité sans perdre d'élan.



En surtension, cela peut les conduire à être Désorientés : être trop adaptable peut entraîner un manque de direction et d'engagement envers les objectifs, ce qui mine la résilience en ne maintenant pas un focus clair sur la surmontée des obstacles spécifiques.

Flexible

Minimise la bureaucratie À l'aise avec un certain manque d'ordre

Planificateur « organique »



La flexibilité est un élément clé de la résilience. En étant prêts à plier sans rompre sous la pression, les individus flexibles peuvent relever les défis avec créativité, trouvant souvent des solutions non conventionnelles que la pensée rigide pourrait manquer.



En surtension, cela peut les conduire à être Chaotiques : une flexibilité excessive peut créer de la désorganisation et de la confusion, réduisant ainsi la résilience en négligeant les approches structurées qui pourraient mieux naviguer à travers l'adversité.

Spontané

Peut changer d'idée rapidement

Intuitif

Adore les montées d'adrénaline



La spontanéité implique la capacité d'agir rapidement et avec détermination face à des défis inattendus. Cette qualité peut entraîner des réponses rapides à l'adversité, en utilisant l'effet de surprise ou l'élan de l'action immédiate pour surmonter les obstacles.



En situation de surtension, cela peut les rendre Impulsifs : une spontanéité excessive peut entraîner des décisions hâtives et des erreurs, compromettant ainsi la résilience en ne laissant pas le temps pour une planification réfléchie ou une prise en compte des conséquences.



Conceptuel

Apprend par la théorie

Apprécie la complexité des données

Voit des modèles à partir des données



Les individus ayant une approche conceptuelle de la vie exploitent leur aptitude à saisir la globalité et à établir des liens entre des idées disparates afin de renforcer leur résilience. Ils sont capables de concevoir des solutions pour surmonter l'adversité, anticipant souvent les résultats à long terme et élaborant des plans en conséquence.



Lorsqu'elle est poussée à l'extrême, cette approche peut devenir irréalisable : une pensée excessivement conceptuelle peut éloigner les individus des solutions pratiques, affaiblissant ainsi leur résilience en poursuivant des idées complexes sans les appliquer concrètement.

Imaginatif

Aime penser au futur et créer

Est attiré par la nouveauté

Voit les possibilités



La capacité à imaginer alimente la résilience en permettant aux individus d'explorer des possibilités au-delà des contraintes actuelles. En envisageant différents scénarios, ils peuvent susciter l'espoir et la motivation, tant en eux-mêmes que chez les autres, même dans les moments difficiles.



Lorsqu'elle est poussée à l'excès, cela peut entraîner une tendance à la fantaisie : une imagination débordante peut détourner l'attention des mesures concrètes nécessaires pour surmonter les défis, ce qui conduit à une forme de résilience déconnectée de la réalité pratique.

Radical

Recherche la variété

Recherche le changement

Non-conformiste



En embrassant le changement et en se montrant ouverts aux nouvelles expériences, les penseurs radicaux sont capables de s'adapter et de prospérer dans des environnements en constante évolution. Leur disposition à remettre en question le statu quo et à explorer des chemins non conventionnels peut conduire à des avancées significatives en termes de résilience.



Lorsqu'elle est poussée à l'extrême, cette tendance peut entraîner des changements sans raison valable : chercher le changement sans but précis peut perturber la stabilité et entraver une réponse efficace aux défis, réduisant ainsi la résilience en créant des perturbations inutiles.



Sociable

Ouvert aux autres

Amical

Large réseau de contacts



Les personnes sociables tirent leur énergie de leurs interactions avec autrui. Leur aptitude à tisser des liens et à communiquer de manière efficace peut ouvrir des opportunités vers des ressources et des réseaux de soutien indispensables pour surmonter les difficultés.



En Surtension cela peut les amener à être incapables d'être seuls : les individus excessivement sociables risquent de compter trop sur autrui pour obtenir du soutien, ce qui pourrait compromettre leur résilience en ne développant pas assez d'indépendance.

Démonstratif

Parle pour penser

Communicateur loquace

Expressif



Les personnes démonstratives tirent leur énergie et leur optimisme pour se motiver, ainsi que pour encourager les autres à persévérer. Cet état d'esprit positif renforce leur résilience et leur permet d'affronter les défis avec détermination.



En Surtension, ces traits démonstratifs peuvent devenir excessifs, ce qui risque de repousser les autres et de restreindre le réseau de soutien nécessaire à la résilience, pouvant conduire à l'isolement.

Prend en Charge

Persuasif

À l'aise avec les responsabilités

Affirmatif



Prendre en charge implique de diriger à la fois soi-même et les autres à travers les épreuves avec assurance et détermination. Cette qualité renforce la résilience en favorisant un sentiment de contrôle et de motivation face aux crises.



En Surtension, cette qualité peut se traduire par un comportement excessivement directif : en prenant trop le contrôle, cela risque de tendre les relations et de réduire le soutien collaboratif, essentiel pour la résilience, en ne laissant pas aux autres la possibilité de contribuer ou de prendre des initiatives.



Ferme

Direct

Aime mettre au défi

Ne recherche pas la popularité



Les individus fermes font face aux défis de manière directe, utilisant leur force pour persévérer malgré l'adversité. Leur approche franche et leur volonté d'affronter les réalités difficiles peuvent favoriser une résolution efficace des problèmes et renforcer leur résilience.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les pousser à rechercher le conflit : être excessivement dur et confrontant peut créer un stress et une résistance supplémentaires, entravant la résolution collaborative des problèmes, nécessaire à la résilience.

Compétitif

Focalisé sur le gain

Fier

Énergisé par la concurrence



Un esprit compétitif peut pousser les individus à surmonter les obstacles et à émerger victorieux des situations difficiles. Leur désir de gagner et d'être les meilleurs leur procure motivation et résilience face à l'adversité.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les pousser à vouloir gagner à tout prix : une compétitivité extrême peut isoler les individus, réduisant ainsi leur résilience en sacrifiant les relations et le travail d'équipe au profit du succès personnel.

Logique

Penseur critique

Partisan des principes

Fait des choix judicieux



La pensée logique favorise la résilience en permettant aux individus d'évaluer les situations de manière objective, d'identifier des solutions pratiques et de prendre des décisions rationnelles sous pression, ce qui leur permet de naviguer efficacement à travers les défis.



Lorsqu'ils sont en situation de surtension, cela peut les conduire à devenir argumentatifs : les individus excessivement logiques pourraient aliéner les autres avec des attitudes critiques ou dédaigneuses, réduisant ainsi l'empathie et la compréhension qui renforcent la résilience.



Déterminé

Fixe des objectifs clairs

Résolu

Guidé par les échéanciers



Les individus guidés par un dessein utilisent leurs objectifs et leur détermination comme un guide à travers les épreuves. Grâce à leur vision claire et leur engagement inébranlable, ils développent la résilience nécessaire pour surmonter les obstacles.



En période de surtension, cela peut les amener à se focaliser excessivement sur leurs objectifs : être trop fixé sur ses buts peut entraîner un épuisement et des relations tendues, ce qui compromet la résilience en négligeant la nécessité de flexibilité et d'adaptabilité dans les situations de crise.

Structuré

Discipliné

Ordonné

Approche systématique à la résolution de problème



Les individus structurés utilisent l'organisation et la planification pour développer leur résilience. En se préparant aux défis éventuels et en élaborant des plans de secours, ils peuvent atténuer l'impact de l'adversité et continuer à avancer vers leurs objectifs.



En période de surtension, cela peut les amener à adopter une planification rigide : une structure excessive peut entraver l'adaptation aux défis imprévus, réduisant ainsi la résilience en ne permettant pas les ajustements nécessaires face aux circonstances changeantes.

Fiable

Diligent

Ponctuel

Valorise fortement la parole donnée



La fiabilité repose sur un solide sens du devoir et de la responsabilité, ce qui peut servir de fondement puissant à la résilience. Leur engagement à respecter les engagements et les échéances assure qu'en période difficile, ils trouvent des moyens de persévérer.



En période de surtension, cela peut les amener à être hésitants : un trop grand attachement à la fiabilité peut engendrer des hésitations et des opportunités manquées, affaiblissant ainsi la résilience en évitant les risques propices à la croissance ou aux solutions.



Pratique

Apprend dans l'action

Réaliste

Tente de simplifier les situations



La pratique implique de se concentrer sur des actions concrètes et des étapes réalisables. Cela permet aux individus de faire face aux problèmes de manière méthodique, renforçant ainsi leur résilience en avançant progressivement dans la résolution des obstacles.



En Surtension, cela peut conduire à une vision étroite : être trop pratique peut fermer la porte à des solutions innovantes, sapant la résilience en ne considérant pas d'approches alternatives pour surmonter les obstacles.

S'appuie sur des preuves

Besoin d'information et de preuves

Recherche les faits et l'objectivité

Préfère des données tirées de l'expérimentation



S'appuyer sur des preuves et des expériences constitue un socle solide pour renforcer sa résilience. En se basant sur ce qui a déjà été éprouvé, ces personnes peuvent faire face aux difficultés avec assurance et efficacité.



En Surtension, cela peut conduire à se perdre dans les détails : se concentrer trop sur les preuves peut entraver la capacité à agir de manière décisive, réduisant ainsi la résilience en ralentissant les temps de réponse dans les situations nécessitant des décisions rapides.

Prudent

Conservateur

Aversion aux risques

S'en tient aux règles



En adoptant une approche prudente face aux défis, on peut favoriser la résilience en réduisant les risques et en évitant les pièges éventuels. Cette prudence assure que les décisions sont mûrement réfléchies, ce qui renforce la capacité à faire face à l'adversité.



En Surtension, cela peut conduire à être réfractaire au changement : une prudence excessive peut empêcher l'adaptation et la croissance, des composantes essentielles de la résilience, en évitant les risques et les changements nécessaires.



Observateur

Préfère les petits groupes

Garde le silence et réfléchit avant de s'exprimer

Attentif à ce qui se passe sans pour autant commenter



Les individus observateurs renforcent leur résilience en analysant soigneusement leur environnement et en apprenant de celui-ci. Leur nature réfléchie leur permet d'acquérir des connaissances et des stratégies qui les aident à surmonter les défis.



Lorsqu'ils sont en Surtension, cela peut conduire à être détaché et distant : les individus qui observent excessivement peuvent se replier sur eux-mêmes, affaiblissant leur résilience en ne s'engageant pas avec les réseaux de soutien ou la résolution de problèmes collaboratifs.

Mesuré

Contrôle ses émotions

Réfléchit à deux fois avant de parler

Préfère l'écrit au verbal



En contrôlant leurs réponses émotionnelles et en agissant avec calme, les individus mesurés peuvent maintenir leur résilience face au stress. Leur capacité à rester maîtres de soi sous pression est un atout essentiel pour faire face à l'adversité.



Lorsqu'ils sont en surtension, ils peuvent devenir sérieux et renfermés : être trop mesurés peut entraîner un manque de connexion émotionnelle et de soutien, essentiel pour la résilience, en ne partageant pas les vulnérabilités ou en ne demandant pas d'aide.

Intime

Bonne écoute

Humble

Réservé



Favorisant les interactions intimes en tête-à-tête, les individus intimes peuvent établir des relations solides et solidaires qui sont cruciales pour la résilience. Leur focalisation sur des liens significatifs leur procure un soutien émotionnel et une compréhension lors des périodes difficiles.



En situation de surtension, cela peut les rendre passifs : des comportements excessivement axés sur l'intimité peuvent entraîner un manque d'assertivité, compromettant ainsi la résilience en ne plaidant pas pour soi-même ou en ne prenant pas d'initiatives dans des situations difficiles.

Nos conseils clés pour les équipes souhaitant renforcer leur résilience



Adoptez une mentalité positive

Soyez délibéré dans votre état d'esprit. Les émotions négatives sont normales et nous maintiennent sur nos gardes, mais elles peuvent aussi vous épuiser.

Cherchez le positif - les psychologues appellent cela la 'recherche de bénéfices'. La porte des possibilités est toujours ouverte, alors restez optimiste. Identifiez votre dialogue intérieur et les vieilles croyances qui vous retiennent. Le bien-être n'est qu'à une pensée de distance.



Trouvez l'équilibre

Il s'agit de créer un équilibre entre vos qualités pour éviter la surtension. Si votre nature accommodante entraîne du stress, il est peut-être temps de faire appel à votre côté plus ferme. Réfléchissez à ces paradoxes et à votre chemin pour rester calme. Reconnaissez et ajustez vos habitudes pour trouver cet équilibre parfait.



Valorisez toutes les formes de résilience

Chaque membre de l'équipe est une pièce du puzzle. En combinant toutes ces compétences et forces uniques, vous obtenez une équipe solide comme un roc. Repérez et encouragez ce qui distingue chaque personne pour faire ressortir le meilleur de l'équipe. Les organisations devraient créer des structures qui permettent diverses expressions de résilience. Cela inclut la reconnaissance des besoins individuels et la fourniture de ressources adaptées à une large gamme de préférences et de personnalités.



Communication et soutien

Des lignes de communication ouvertes sont vitales. Les équipes doivent être encouragées à exprimer leurs besoins et à offrir leur soutien. À la base de cela se trouve la capacité à reconnaître que les autres peuvent exprimer leur résilience de différentes manières ; aucune façon n'est meilleure que les autres. Il s'agit de reconnaître différentes façons d'être et de soutenir les autres pour surmonter les défis.



Rôle du leadership

Les leaders peuvent façonner la résilience de l'équipe par le modèle et l'encouragement. En faisant preuve de flexibilité, en reconnaissant les différentes formes de résilience et en fournissant une communication claire, les leaders peuvent créer une culture d'équipe résiliente.



Formation à la résilience

Investissez dans des programmes de formation qui non seulement enseignent des stratégies de résilience, mais aident également les individus à comprendre leurs qualités uniques et comment elles peuvent être exploitées en période de stress.



Valorisation des forces de l'équipe

Évaluez les qualités collectives de votre équipe et envisagez comment celles-ci peuvent être canalisées en comportements résilients. Par exemple, une équipe ayant des qualités collaboratives et sociables élevées pourrait exceller dans l'innovation collective favorisant des solutions créatives aux problèmes.



Promotion du bien-être

En permettant aux individus d'exprimer leur résilience de manière unique, on favorise le bien-être individuel et la performance de l'équipe. Cela évite d'imposer des méthodes spécifiques qui peuvent entraîner une surcharge émotionnelle et permet à chacun de relever les défis à sa manière.



Favoriser une culture d'apprentissage continu

On renforce la résilience de l'équipe en encourageant la curiosité, les opportunités de développement professionnel et le partage des connaissances, les organisations créent une culture où les membres se sentent soutenus et motivés à progresser constamment. Cela renforce les compétences, favorise l'adaptabilité et transforme les erreurs en opportunités d'apprentissage.

En bref

Tout dépend de la composition individuelle de votre équipe et des personnalités de chacun. En cultivant ces éléments de manière appropriée, vous obtenez une équipe qui rebondit mieux que jamais face aux moments difficiles. Ce n'est pas seulement bénéfique pour les membres de l'équipe ; cela profite à toute l'entreprise.



Vous avez trouvé cela intéressant ? Nous serions ravis de rester en contact avec vous

Rejoignez-nous pour un atelier virtuel immersif d'une heure où vous pourrez faire l'expérience de notre outil de développement personnel, Lumina Spark, comme le ferait n'importe quelle personne, équipe ou leader en temps réel.

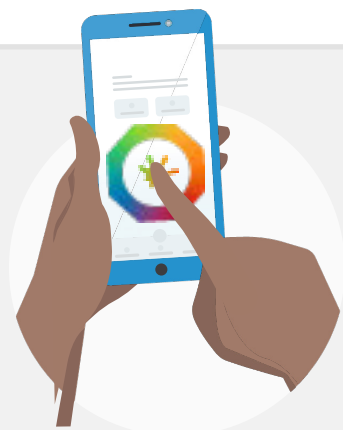
Vous aurez une idée de la façon dont les grandes organisations du monde entier exploitent leur plein potentiel pour performer avec un développement personnel plus percutant, inclusif et interactif.

Pour la séance, nous vous mettrons en place votre portrait Lumina Spark mettant en évidence toutes vos forces personnelles et vos domaines de développement. Tout au long de l'heure, vous apprendrez à connaître la magie unique « Splash » de Lumina Spark qui fait ressortir le meilleur de chacun.



Rejoignez-nous pour un atelier virtuel en ligne d'une heure

Prenez un siège



Envie d'une discussion sur la façon de faire ressortir le meilleur des personnes, des équipes et des dirigeants ?

Prenez Rendez-vous

Bibliographie

Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating physiology into creativity research and practice: The effects of bodily stress responses on creativity in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163-184.

Alessandri, G., Vecchione, M., Donnellan, B. M., Eisenberg, N., Caprara, G. V., & Ciecuch, J. (2014). On the cross-cultural replicability of the resilient, undercontrolled, and overcontrolled personality types. *Journal of personality*, 82(4), 340-353.

Barton, M. A., & Kahn, W. A. (2019). Group resilience: The place and meaning of relational pauses. *Organization Studies*, 40(9), 1409-1429.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 32-46). London: Thomson Learning.

Workplace Burnout Survey: Deloitte US. (2020). Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited.

Eley DS, Cloninger CR, Walters L, Laurence C, Synnott R, Wilkinson D. The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well being. *PeerJ*. 2013 Nov 19;1:e216. doi: 10.7717/peerj.216. PMID: 24282675; PMCID: PMC3840414.

Ferris, P. A., Sinclair, C., & Kline, T. J. (2005). It takes two to tango: personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of occupational health psychology*, 10(3), 225.

Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European psychologist*.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

Garnezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child development*, 97-111.

Gorelick, C., Milton, N. J., & April, K. (2004). *Performance through learning: Knowledge management in practice*. Routledge.

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959.

Helmreich, I., Kunzler, A., Chmitorz, A., König, J., Binder, H., Wessa, M., & Lieb, K. (2017). Psychological interventions for resilience enhancement in adults. *The Cochrane database of systematic reviews*, 2017(2).

Hendrikx IEM, Vermeulen SCG, Wientjens VLW, Mannak RS. Is Team Resilience More Than the Sum of Its Parts? A Quantitative Study on Emergency Healthcare Teams during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jun 7;19(12):6968. doi: 10.3390/ijerph19126968. PMID: 35742218; PMCID: PMC9222929.

Howlett, E. (2020). Only a third of UK employees feel resilient, survey finds. Retrieved from <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1742912/only-a-third-of-uk-employees-feel-resilient>

Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261–275.

Lee, H. H., & Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviors?: A study of Korean adolescents. *Drug and alcohol Dependence*, 96(3), 213-221.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.

Lü, W., Wang, Z., Liu, Y., & Zhang, H. (2014). Resilience as a mediator between extraversion, neuroticism and happiness, PA and NA. *Personality and Individual Differences*, 63, 128-133.

Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500.

Malik, P., & Garg, P. (2017). The relationship between learning culture, inquiry and dialogue, knowledge sharing structure and affective commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(4), 610-631.

Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.

Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016). Job-related antecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel review*, 45(3), 505-522.

Morgan, P.B.C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2017). Recent developments in team resilience research in elite sport. *Current Opinion in Psychology*, 16, 159-164.

Ogle, C. M., Rubin, D. C., & Siegler, I. C. (2014). Changes in neuroticism following trauma exposure. *Journal of Personality*, 82(2), 93-102.

Panter-Brick, C., & Leckman, J. F. (2013). Editorial commentary: resilience in child development—interconnected pathways to wellbeing. *Journal of child psychology and psychiatry*, 54(4), 333-336.

Purcell, J. (2020). Resilience: The key to future business success. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/09/14/resilience-the-key-to-future-business-success/?sh=5b0b3ce5fde4>

Bryan Robinson, Ph. D. (2022). Toxic workplace culture 10 times more likely to drive employees away, study shows. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/03/toxic-workplace-culture-10-times-more-likely-to-drive-employees-away-study-shows/?sh=523f19191386>

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American journal of orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.

Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2), 164.

Siebert, A. (2009). *The resiliency advantage: Master change, thrive under pressure, and bounce back from setbacks*. ReadHowYouWant. com.

Shatté A, Perlman A, Smith B, Lynch WD. The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *J Occup Environ Med*. 2017 Feb;59(2):135-140. doi: 10.1097/JOM.0000000000000914. PMID: 28002352; PMCID: PMC5287440.

Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 112.

Stevenson, D. (2017). *Thriving at work: The Stevenson/Farmer review of mental health and employers*. Department for Work and Pensions and Department of Health, London.

Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., & Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review*, 45(2), 395-422.

Stuart, H. C., & Moore, C. (2017). Shady characters: The implications of illicit organizational roles for resilient team performance. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1963-1985.

Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective executive*, 15(4), 53.

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational psychologist*, 47(4), 302-314.

Wei, W., & Taormina, R.J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing Inquiry*, 21(4), 346-357.

Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in clinical gerontology*, 21(2), 152-169.