

ACTIVITÉ NUAGE DE MOTS : Situations nécessitant une capacité d'adaptation

In your organization, what changes are happening / situations are occurring where **adaptability** might be required?

30 responses



Commented [AU1]: Dans votre organisation, quels changements surviennent ou quelles situations nécessitent une certaine **capacité d'adaptation**?

30 réponses

ACTIVITÉ EN PETITS GROUPES : Obstacles et soutiens à la capacité d'adaptation

Quelles sont les structures organisationnelles qui entravent les efforts?	Comment pourriez-vous surmonter ces obstacles?
- Leadership rigide et environnement lent, bureaucratique, matriciel/cloisonné, non collaboratif.	- Projets/comités de groupe réunissant des personnes issues de domaines disparates. Création d'équipes et de possibilités transversales.
- Fatigue face au changement à plusieurs niveaux.	- Avoir une vision globale et communiquer clairement. Faire preuve d'empathie pour instaurer la confiance.
- Un environnement politiquement trop chargé freine l'efficacité et la capacité d'adaptation.	<div>- Être conscient du nombre de politiques en usage. Adopter une approche « plus une, moins une » pour éviter la surcharge de politiques.</div> <div>- Examen pour garantir que les politiques servent l'organisation, et non l'inverse.</div>

- Peur de l'échec, des changements organisationnels.	- Les dirigeants cultivent consciemment un état d'esprit plus ouvert et axé sur la croissance.
- Hiérarchie, chaîne de commandement, multiples niveaux d'approbation.	- Habilitier le personnel à prendre des décisions.
- Mauvais canaux de communication.	- Partager l'information de manière ouverte et transparente. Créer une vision claire qui encourage la collaboration et qui, une fois mise en œuvre, souligne/reconnaît les réussites au sein de l'équipe de direction.

ACTIVITÉ EN PETITS GROUPES : Capacité d'adaptation apprentissage interventions et soutiens

- Focus your attention on the current task
- Minimize distractions
- Manage your time to demonstrate your understanding of limited resources, for example: punctuality, not wasting time
- Fulfill assigned tasks to demonstrate dependability

Demonstrate
responsibility

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliseriez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :
 - Gestionnaires
 - Dirigeants
 - Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation • Apprentissage basé sur des cas réels – Apprentissage en ligne avec différents scénarios incluant différents niveaux de réponses de réponses à la pratique (p. ex., prendre du temps, ajouter des distractions) • Activité de réflexion
Soutien des gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Donnent du temps pour accomplir l'activité d'apprentissage • En font une priorité • Facilitent l'encadrement et la réflexion après la fin de l'activité et établissent un plan d'action • Cela renforce la confiance entre l'individu et le gestionnaire
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Doivent y croire et soutenir • Intègrent un élément de reconnaissance • Modélisent la responsabilité
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Accorde un budget pour créer cette activité et les ressources • Soutient une culture d'apprentissage et de capacité d'adaptation

- Anticipate changes
- Reflect and evaluate what changes have happened and what is coming
- Identify when to keep trying and when to adapt your approach and mindset
- Keep trying when something does not go according to plans
- Modify your plans and approaches to reflect changing circumstances

Persist and persevere

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliserez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :
 - Gestionnaires
 - Dirigeants
 - Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque groupe reçoit un jeu de cartes pour construire la tour la plus haute, sans utiliser de colle ou de ruban adhésif. • L'animateur doit fixer une limite de temps et créer diverses distractions pendant l'exécution de la tâche (musique forte, etc.). • Une fois le temps écoulé, les participants réfléchissent individuellement pendant quelques minutes : comment vous sentez-vous en ce moment? • Récapitulation en grand groupe : quelles ont été vos plus grandes frustrations? Qu'avez-vous fait pour les surmonter? Comment pouvez-vous lier cela à une situation au travail?
Soutien des gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Exemple de récit personnel sur une situation où ils ont dû persévérer sur le lieu de travail et comment ils ont surmonté le ou les enjeux.
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Prêchent par l'exemple. • Se concentrent sur les solutions et offrent des conseils et du mentorat aux personnes confrontées à des changements constants. • Célèbrent les réussites lorsque leurs équipes adoptent le changement.
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Offre un environnement psychologique sûr pour exprimer ses préoccupations.

- Be positive and optimistic
- Stay calm when you are facing setbacks
- Recover when you are not able to stay calm
- Encourage others to stay calm

Regulate
your
emotions
when
appropriate

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliseriez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :
 - Gestionnaires
 - Dirigeants
 - Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> ● Activité d'apprentissage : proposez aux participants un scénario stressant, une simulation ou un jeu de rôle, et demandez-leur d'expliquer comment ils réagiraient pour contrôler leurs émotions (p. ex., scénarios de cours de premiers soins). Ajoutez au fur et à mesure des niveaux croissants de complexité et de stress. <p>Considérations pour l'animateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Déterminez le cadre : processus d'intelligence émotionnelle (nommer ses émotions), respiration, journalisation (pensées et sentiments), CNV, Les quatre grandes stratégies ● Ne portez pas de jugement sur les approches des participants au scénario ou aux émotions.
Soutien des gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquent que leurs portes sont ouvertes et qu'il s'agit d'un environnement sûr. ● Leur réponse doit être positive, pour contrebalancer la négativité. ● Modélisent l'empathie, la régulation émotionnelle et la conscience de soi de leurs propres émotions. ● Confidentialité et développement/discussion collaborative des normes d'équipe concernant les émotions au travail. ● Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifient les leaders dotés d'une intelligence émotionnelle. ● Fournissent une rétroaction honnête et adoptent des réponses empathiques. ● Font preuve d'humilité et clarifient la communication autour de leurs propres vulnérabilités et erreurs, afin de créer un environnement adaptable.
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Existe-t-il un numéro de téléphone ou une ligne d'assistance téléphonique (confidentielle) pour obtenir de l'aide? ● L'organisation parle-t-elle de bien-être et de santé mentale et propose-t-elle des formations sur l'intelligence émotionnelle et la sécurité psychologique? ● Offre des activités (sociales, de remise en forme ou de promotion du travail d'équipe) propices à la détente et à la relaxation.

- Set goals and expectations based on your skill sets, available resources and supports
- Define expectations and standards for reaching goals

Set or adjust
your goals
and
expectations

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliserez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :
 - Gestionnaires
 - Dirigeants
 - Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs SMART • Formation Juste à temps • Modèles • Outils pour définir des objectifs et les modifier • Formation basée sur des scénarios
Soutien des gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu de rôle • Réunions d'équipe pour fixer des objectifs et discuter de scénarios. • Soutiennent le partage des objectifs dans un environnement sécuritaire et permettent des changements au besoin. • Fournissent des commentaires et des suggestions sur les objectifs.
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Donnent l'exemple • Partagent des objectifs de haut niveau • Fournissent des commentaires • Sont responsables des objectifs • Vérifient les points de contrôle pour les objectifs fixés par les individus • Communications claires concernant les changements (quand et comment) • Attentes claires
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • L'intègre à la culture • Propose des outils et des modèles pour soutenir les gestionnaires et les personnes, notamment : • Etablit des processus, des échéanciers et des attentes clairs. • Retour d'information et, si possible, retour sur investissement et indicateurs clés de performance (ICP), enseignements tirés. • Fournit des critères de mesure. • Récompense la réalisation des objectifs.

- Define tasks, milestones, and longer-term strategies to achieve goals
- Prioritize and choose an order of tasks according to your circumstances

Plan and
prioritize

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliseriez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :

- Gestionnaires
- Dirigeants
- Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> ● Scénario : un employé a du mal à concilier son travail principal et son travail sur des projets, ainsi que les nouveaux renseignements reçus de manière ponctuelle, qui requièrent des ajustements. ● Invitez les employés à décrire leur travail (principal et projet) lors d'une séance animée. Nombre de participants par animateur : 1 pour 1 = idéal, maximum 1 pour 4. Les groupes plus importants utilisent des salles de réunion et font appel à des coanimateurs ou font appel à des animateurs pour accompagner les travaux en groupe. ● Utilisation : mangez cette grenouille (Brian Tracy), technique Pomodoro, ABC ● Gestion des tâches quotidiennes, création de limites
Soutien des gestionnaires	<p>Organisent des réunions d'encadrement hebdomadaires pour évaluer l'achèvement des tâches et établir les priorités de leur gestion.</p> <p>Évaluent avec les employés comment ils vont.</p> <p>Favorisent une communication ouverte et le bien-être du personnel (veillent à ce que les employés fassent des pauses).</p>
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> ● Offrent du soutien et des ressources (outils, logiciels). ● Reconnaittent et apprécient lorsque l'établissement des priorités est efficace.
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Communique clairement les priorités, les objectifs et la façon dont le travail individuel contribue à la réalisation des objectifs.

- Reflect on your own skill sets and resources
- Find opportunities for improving yourself
- Learn from setbacks and mistakes

Seek self-improvement

- Concevez une activité d'apprentissage spécifique que vous utiliseriez pour développer les individus.
- Identifiez les autres soutiens nécessaires par :
 - Gestionnaires
 - Dirigeants
 - Organisation

Individuel (activité d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier animé par un instructeur • Demandez aux apprenants de réfléchir à un objectif sur lequel ils ont travaillé au cours des six derniers mois. Prenez du temps pendant l'atelier pour réfléchir à cet objectif. Utilisez les trois points du début dans le processus de réflexion. Incluez ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné. • Partagez avec le groupe après la réflexion. Tirez parti des expériences passées des apprenants.
Soutien des gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Donnent aux employés le temps d'assister à l'atelier. • Soutiennent les efforts d'amélioration personnelle de leur équipe. • Contribuent à créer une culture d'apprentissage au sein de l'organisation. • Soutiennent et offrent un encadrement continu de la part des gestionnaires. • Points de contrôle périodiques pour témoigner leur soutien. • Prise en charge et mise en évidence de la vulnérabilité.
Soutien des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Participent à l'atelier ou discutent de la façon dont ils ont fait des activités similaires. • Affectent intentionnellement des membres de leur équipe à des projets où ils peuvent mettre en pratique les compétences acquises. • Points de contrôle périodiques pour témoigner leur soutien. • Prise en charge et mise en évidence de la vulnérabilité.
Soutien de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Accorde des budgets pour l'apprentissage et le développement. • Donne aux employés le temps de participer aux activités d'apprentissage et fait preuve de souplesse dans les livrables de travail lorsque les équipes suivent des formations. • Donne aux gens du temps et de l'espace pour développer leurs compétences. • Cette stratégie favorise une culture de formation et de développement des employés.