

Tenir, rebondir, se réinventer : les trois résiliences au travail

Module adaptatif

~20 min

« Résilience » est devenu un mot-valise — et parfois un alibi. Ce module le remet d'aplomb en distinguant trois résiliences successives : tenir et se relever, rebondir grâce au collectif — transparence, droit à l'erreur, post-mortem sans accusation —, puis se réinventer quand le métier lui-même se transforme, IA comprise. Avec une conviction assumée : la résilience individuelle ne doit jamais servir à faire absorber par les salariés les dysfonctionnements de leur organisation.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Muscler la résilience individuelle : se relever sans se définir par ses échecs, en s'appuyant sur trois leviers personnels.
- 02 Construire la résilience collective : confiance, transparence, droit à l'erreur et sens partagé, jusqu'au post-mortem de projet sans accusation.
- 03 Aborder la résilience de métamorphose : se réinventer dans un monde devenu fragile et non linéaire, plutôt que chercher à retrouver sa forme d'avant.
- 04 Rester centré sur ses valeurs en pilotant les outils d'IA, pour se transformer sans se perdre.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut rester solide dans les secousses et durer dans un métier qui se transforme.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Le comité vient d'arrêter la nouvelle billetterie du musée municipal, un projet que Wei, responsable des publics, portait depuis un an. Dans son équipe, certains cherchent un responsable, d'autres se taisent, et deux collègues parlent de partir. Wei réunit l'équipe vendredi. Comment l'aider à rebondir ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Growth Mindset — Carol Dweck, popularisé chez Microsoft par Satya Nadella
- Trois résiliences (1.0 encaisser/se relever, 2.0 collective, 3.0 se réinventer) — méthode Afthonios
- Monde BANI — Jamais Cascio

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Microsoft / Satya Nadella — transformation culturelle depuis 2014 fondée sur le « growth mindset » (Carol Dweck), d'une culture de « ceux qui savent tout » à « ceux qui apprennent tout »
- Airbnb / Brian Chesky — lettre publique de mai 2020 sur les pertes et la suppression de 25% des effectifs, référence en communication de crise transparente
- Jamais Cascio — cadre « BANI » (fragile, anxieux, non-linéaire, incompréhensible), créé en 2018 comme successeur de VUCA
- Albert Bandura (1977) — sentiment d'efficacité personnelle et expériences de maîtrise