

Resilire – La résilience opérationnelle

Outil de diagnostic

Soucek, R.

Cet outil de diagnostic s'intéresse à la résilience opérationnelle, dans une toute autre approche qui va au-delà du secteur agricole.

Le monde du travail moderne se caractérise par des exigences élevées (par ex.: des cycles d'innovation courts, un changement rapide des technologies ou des contraintes de temps) qui nuisent à la santé psychique des employés, quelle que soit leur tranche d'âge. La résilience regroupe des ressources individuelles telles que l'auto efficacité personnelle, l'attention et l'optimisme, qui favorisent une lutte efficace contre ces défis liés au travail et ainsi, contribuent à maintenir la santé psychique des employés. Ces derniers peuvent, de cette manière, rester plus longtemps dans la vie active et faire bénéficier à l'entreprise de leurs compétences sur du plus long terme. Compte tenu de l'évolution démographique, il est particulièrement intéressant d'utiliser les forces spécifiques des employés les plus âgés dans ce contexte.

Diagnostic de la résilience

Des questionnaires ont été développés dans le cadre du projet Resilire afin d'évaluer la résilience à la fois des individus et des équipes ou organisations. Il est possible de remplir ces questionnaires sur le site Internet et de recevoir ensuite une interprétation des résultats. S'il s'agit de la résilience d'une seule personne, les résultats peuvent être comparés à des valeurs de référence.

Résilience d'un individu

Les personnes résilientes se remettent rapidement d'une

situation de crise. La résilience est considérée comme une ressource personnelle et comprend les aspects suivants: auto efficacité personnelle, attention et optimisme. Comme la résilience englobe la confrontation aux crises, l'attitude qui contribue à lutter efficacement contre ces dernières et ainsi, à maintenir la santé psychique, doit surtout être mise en avant, en plus des ressources personnelles. Une attitude résiliente au travail intègre les aspects suivants (Soucek et al., 2015):

- Prise en compte des émotions: une gestion efficace de ses propres émotions (par ex. la colère, l'inquiétude).
- Réinterprétation positive: les problèmes survenant au travail sont perçus comme des opportunités d'impliquer ses propres aptitudes.
- Planification complète: les problèmes sont soumis à un examen avec plusieurs solutions potentielles.
- Mise en œuvre ciblée: les solutions apportées aux problèmes sont suivies dans la durée et l'on tient tête aux déviations.

Résilience des équipes ou organisations

La résilience en tant que compétence organisationnelle signifie reconnaître une divergence entre les exigences et les ressources, et faire preuve de flexibilité, en ajustant les ressources aux exigences (qui ont changé). Ces trois aspects sont considérés selon deux points de vue. La résilience d'équipe regroupe les processus et les interactions au sein d'une équipe, tandis que la résilience organisationnelle définit les aspects d'un environnement valorisant (Soucek et al., 2018).

- Les équipes résilientes décèlent les évolutions pertinentes des exigences et les transmettent. Une vérification de la répartition et du déroulement du travail est alors effectuée afin de reconnaître les divergences entre les exigences et les ressources, puis d'y réagir de manière flexible.
- Les organisations résilientes créent des conditions de travail valorisantes, afin que les individus et les équipes puissent (inter)agir de manière résiliente. Elles s'informent sur les évolutions en cours, expliquent les structures et processus internes et enfin, préparent des ressources flexibles.

Intervention

La résilience protège la santé psychique, y compris sur le lieu de travail. Les ressources personnelles, telles que l'auto efficacité personnelle et l'attention, constituent la base de la résilience. Afin de les consolider, différents formats d'intervention ont été développés dans le projet Resilire, telles que la formation en ligne pour promouvoir les ressources personnelles de la résilience (Pauls et. Al, 2018)

Intégration opérationnelle

L'intégration opérationnelle se produit lors de la dernière phase du projet « Resilire », à travers des « entraîneur de résilience », disponibles en tant que contacts internes sur le thème de la résilience dans l'entreprise (Soucek et.al. 2019). Les connaissances acquises avec le projet « Resilire » sont finalement réunies dans un concept global et les lignes directrices pour un management opérationnel résilient sont formulées (Pauls et. Al, 2018).

Contexte et sources

Soucek, R. (2017): Resilire - altersübergreifendes Resilienz-Management, [Site web de Resilire](#)

Pauls, N., Krogoll, T., Schlett, C. & Soucek, R. (2018). Interventionen zur Stärkung von Resilienz im Arbeitskontext. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 71-85). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-662-54950-6_6

Soucek, R., Pauls, N., Schlett, C., Moser, K. & Göritz, A. S. (2019). Resilire: Erfassung und Förderung von Resilienz als individuelle und betriebliche Kompetenz. In V. Heyse, J. Erpenbeck & S. Ortman (Hrsg.), *Kompetenzen voll entfaltet* (S. 95-108). Münster: Waxmann.

Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M., & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 13-22.

Soucek, R., Ziegler, M., Schlett, C. & Pauls, N. (2018). Resilienz als individuelle und organisationale Kompetenz: Inhaltliche Erschließung und Förderung der Resilienz von Beschäftigten, Teams und Organisationen. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 27-37). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-662-54950-6_3

Ce texte est protégé par le droit d'auteur et n'est pas couvert par la licence CC!
Traduit de l'allemand par courtoisie de Soucek, R. (2019).



AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)