

La Résilience Organisationnelle

Positiver la souffrance des acteurs



Colloque Santé au travail

10 et 11 mai 2010 - Téhéran

Gilles Teneau

Sommaire

1. La résilience
2. Comportement (motivation – engagement – implication)
3. Cycle de vie de la crise
4. Identité individuelle et organisationnelle
5. Modèle du choc
6. La boîte à outil
 1. Modèle CRC
 2. Modèle SRS
 3. La cellule de résilience
 4. La cellule transversale
 5. La cellule de crise
 6. Conscience collective
7. Mise en œuvre des conditions de résilience
8. Stratégie de mise en œuvre

1. La résilience

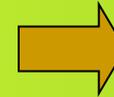
Physique



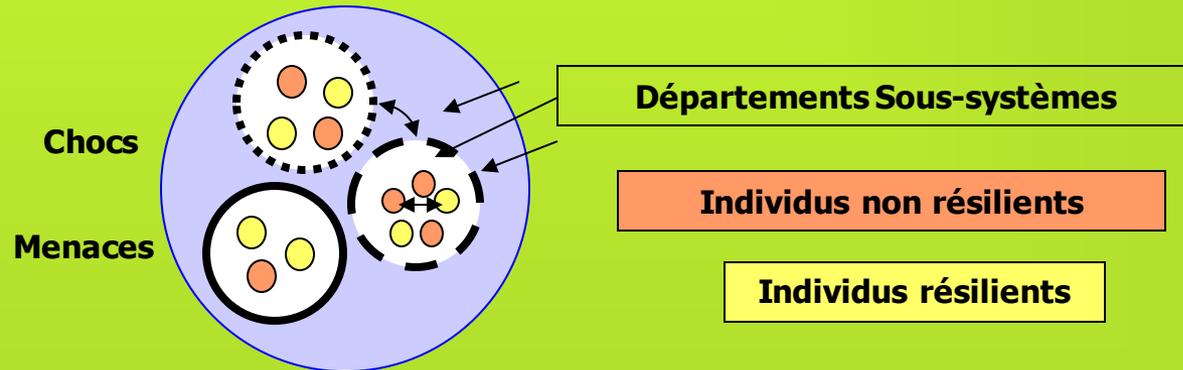
Psychologie



STRESS

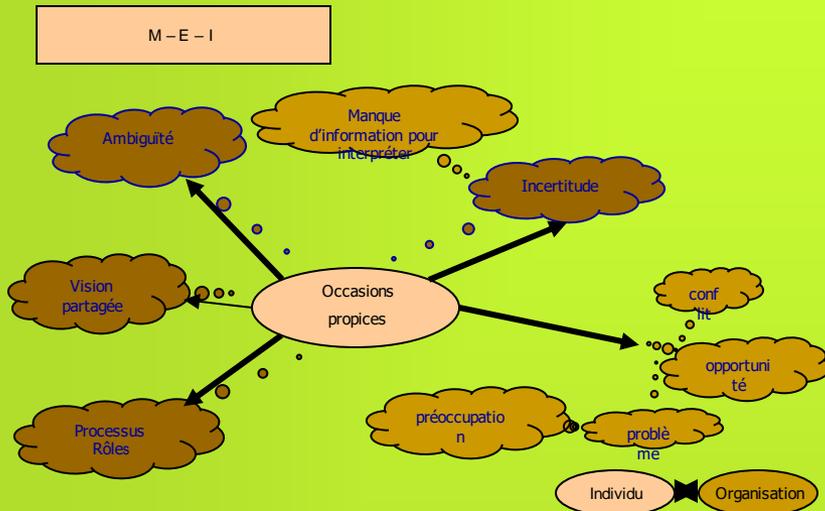


Organisation

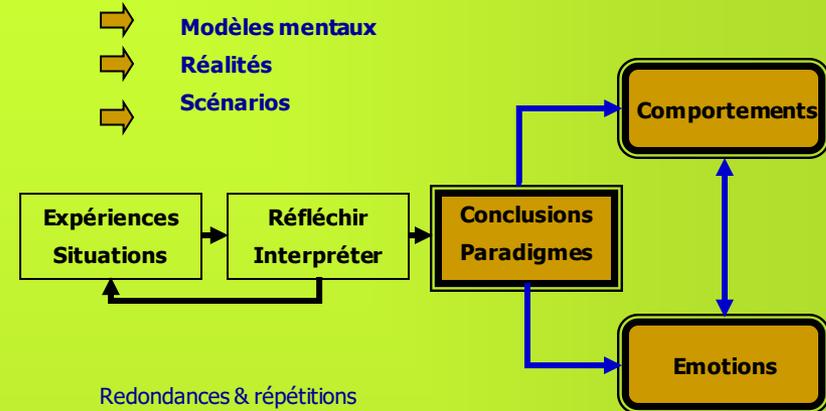


2. Comportement

Motivation



Pensée



Emotions

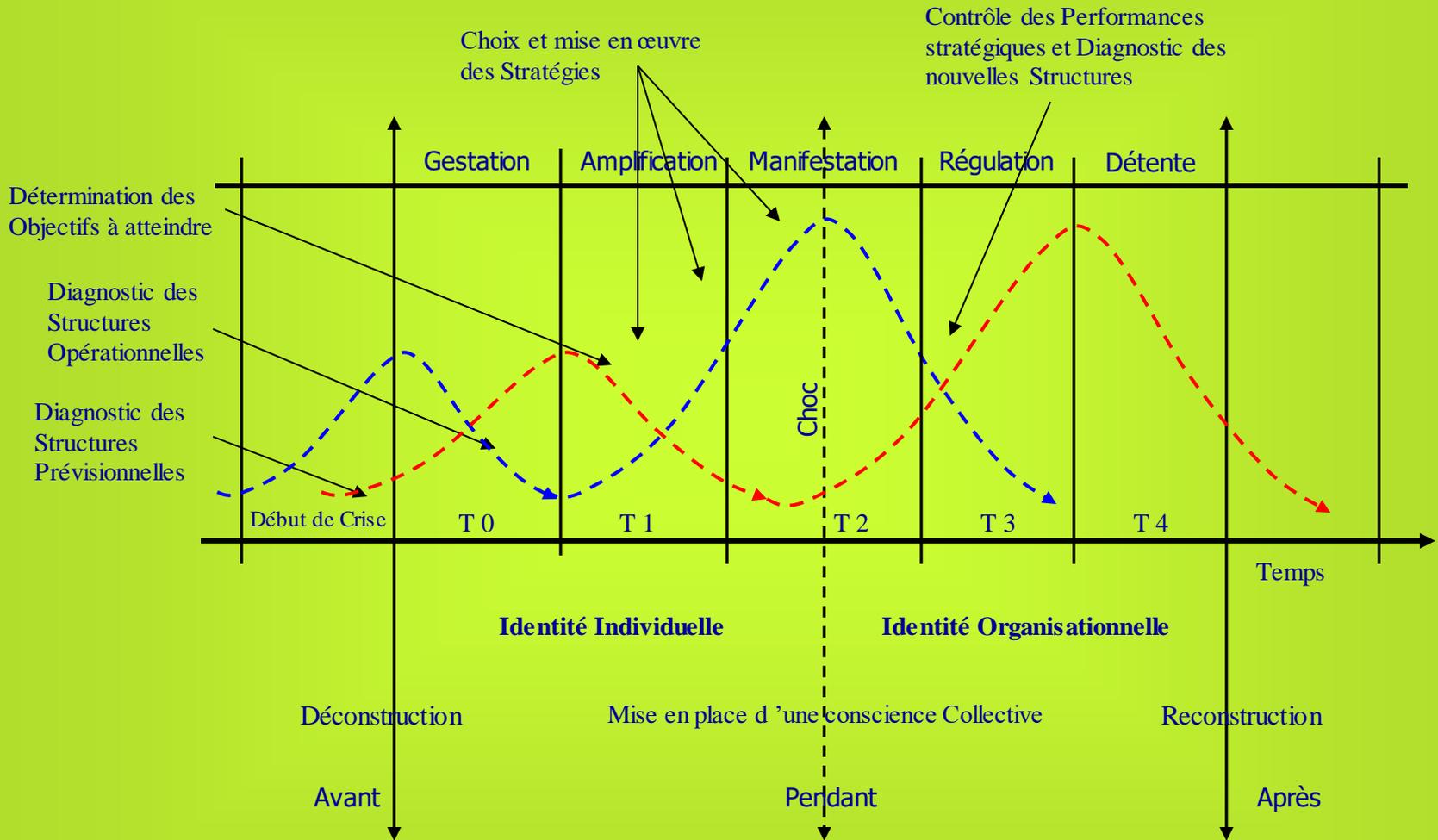
Construction du sens = « la réalité » ...

Est une activité continue
Prend place dans les interactions entre les membres
Implique une tension dynamique entre d'une part les processus de reproduction et d'autre part les processus d'innovation, d'émergence

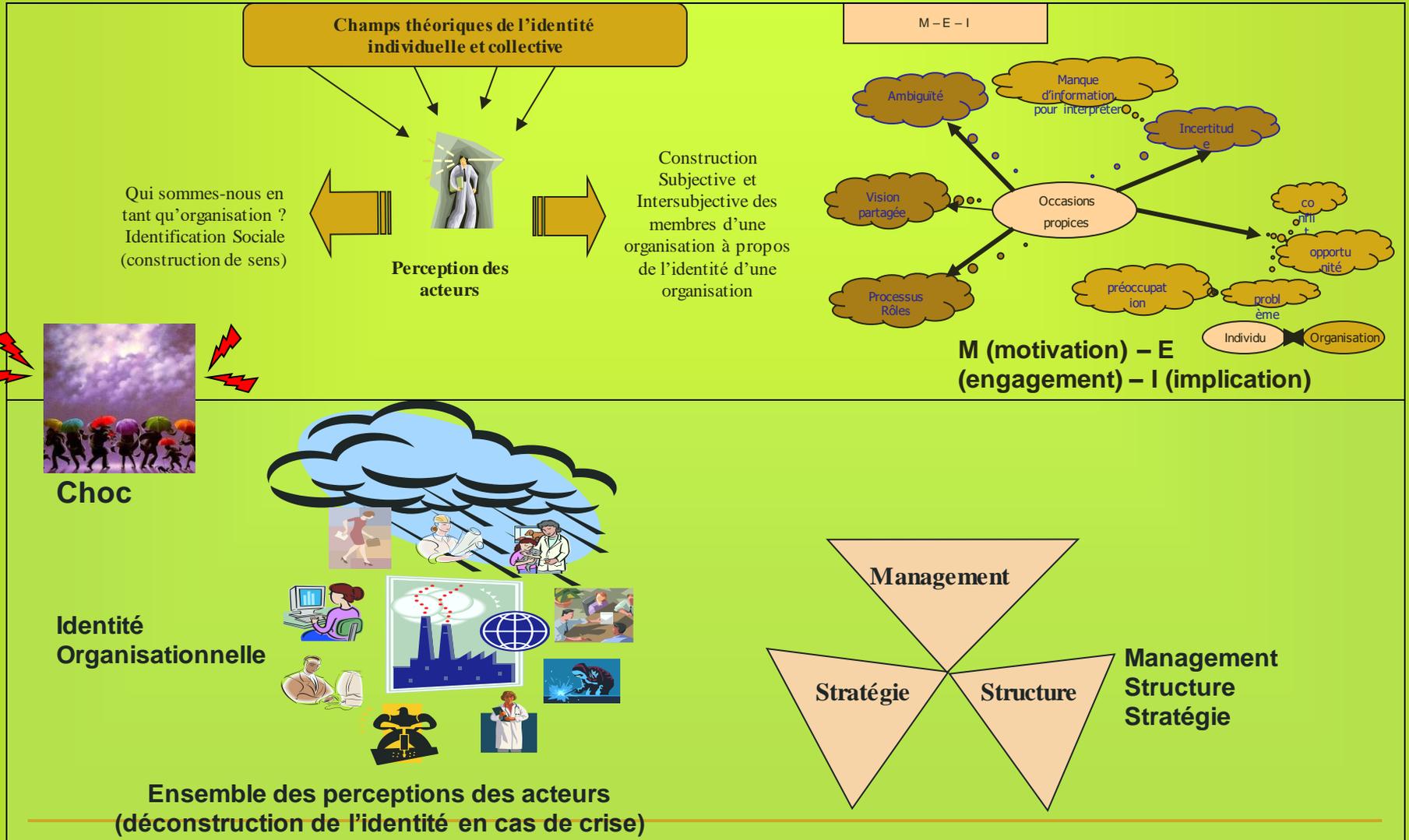
Effondrement de sens lorsque l'organisation ...

Ne parvient pas à maintenir un système d'interactions organisés
Maintient les individus dans des comportements d'inertie
Ne permet plus aux individus de prévoir des comportements

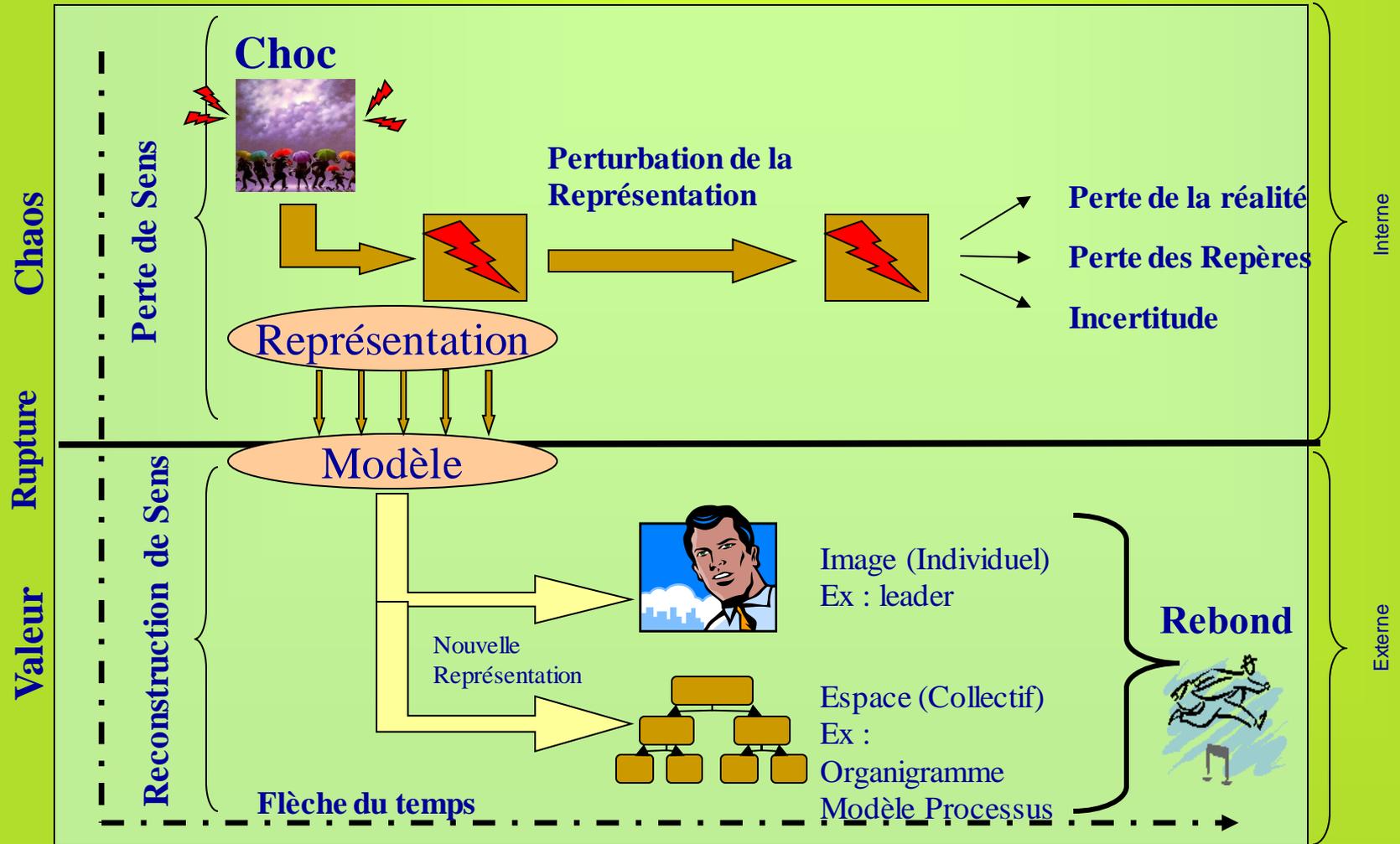
3. Cycle de vie de la crise



4. Identité individuelle et organisationnelle



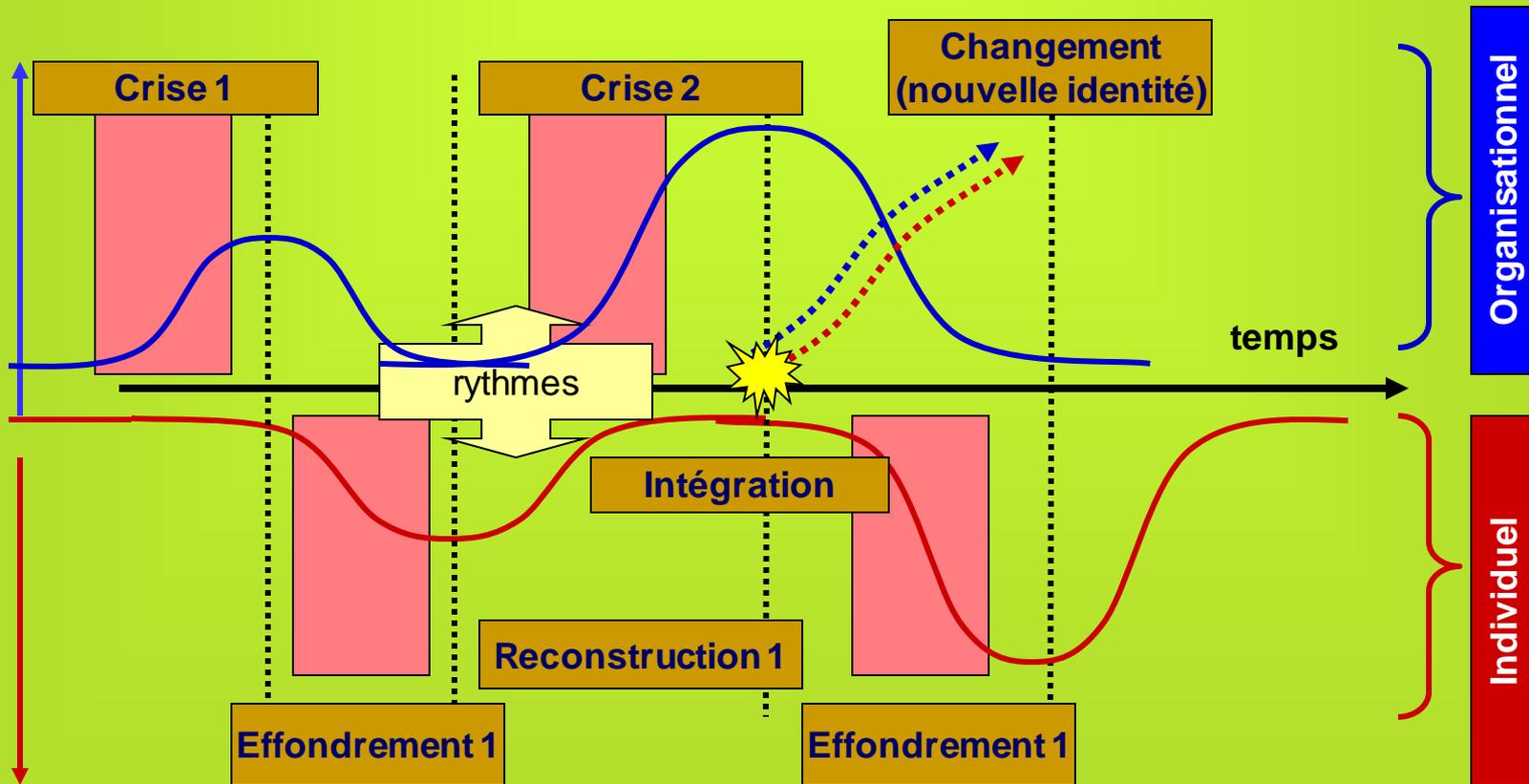
5. Modèle du Choc



6. La boîte à outils

- Les Modèles
 - Le CRC (Crise – Résilience – Changement)
 - SRS (strategic Resilience Scoring)
 - Le Cirero Map
- Les Moyens
 - La cellule de résilience
 - La cellule transversale
 - La cellule de crise
 - La conscience collective
- Les Acteurs
 - Les tuteurs de résilience
 - Les coordinateurs
 - Les Toxics Handler

6.1 Modèle CRC - Intensité de la crise dans le temps



Crise - Résilience - Changement

6.2 Modèle SRS

Processus individuel		Processus Collectif		Processus Organisationnel	
Remarquer	Observation	Remarquer	Au travail	Remarquer au niveau de la structuration	Changement Professionnel
	Temps		Hors travail		Changement non Professionnel
Eprouver	Sympathie	Eprouver	Au travail	Eprouver des émotions	Au travail
	Empathie		Hors travail		Hors travail
Agir	Investissement	Agir	Au travail	Agir par la sélection des ressources rares	Ressources rares
	Engagement		Hors travail		Evolution

Tableau des trois types de processus (individuel, collectif, organisationnelle)

6.3 La cellule de résilience (avant la crise)

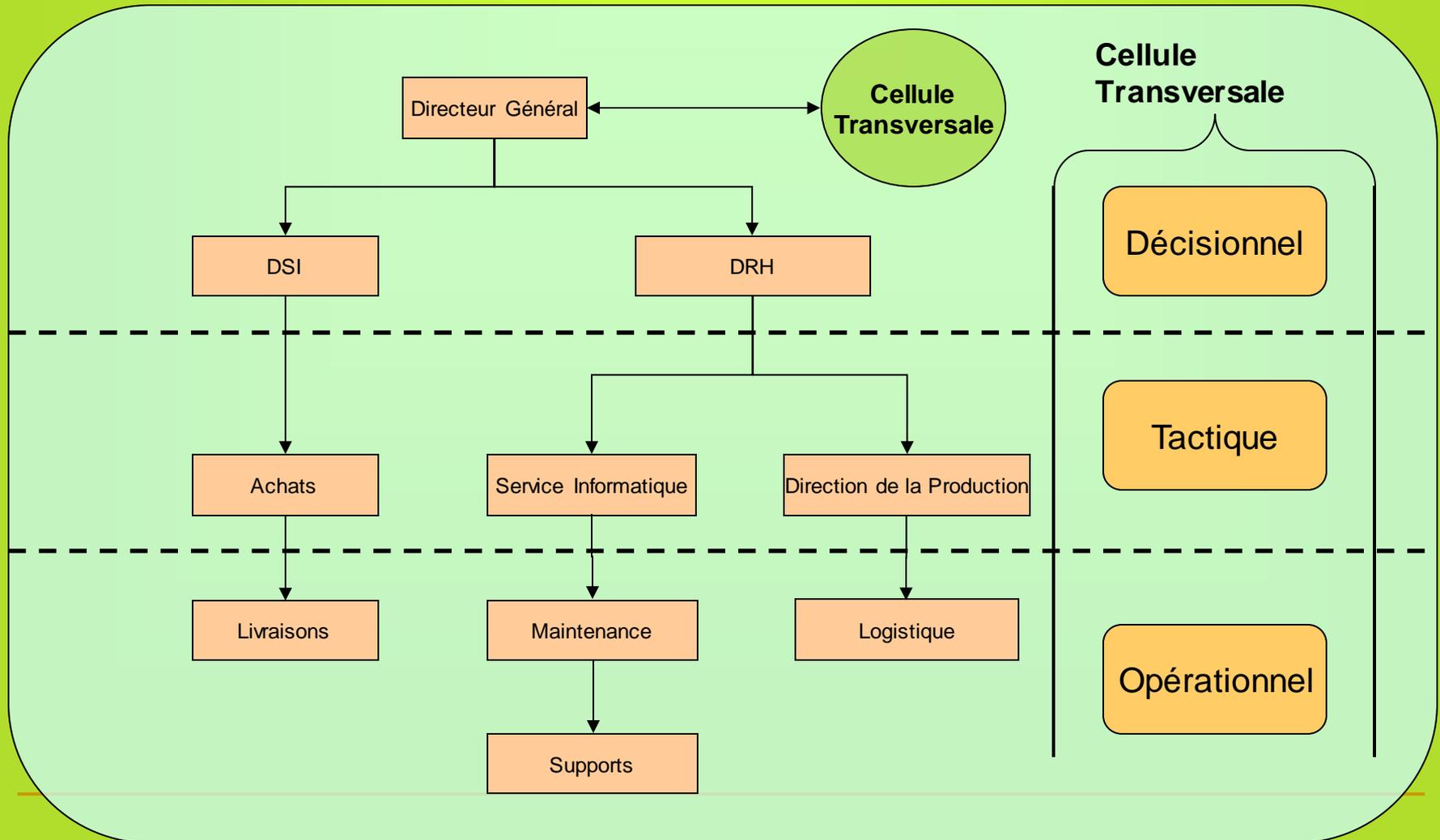


Direction

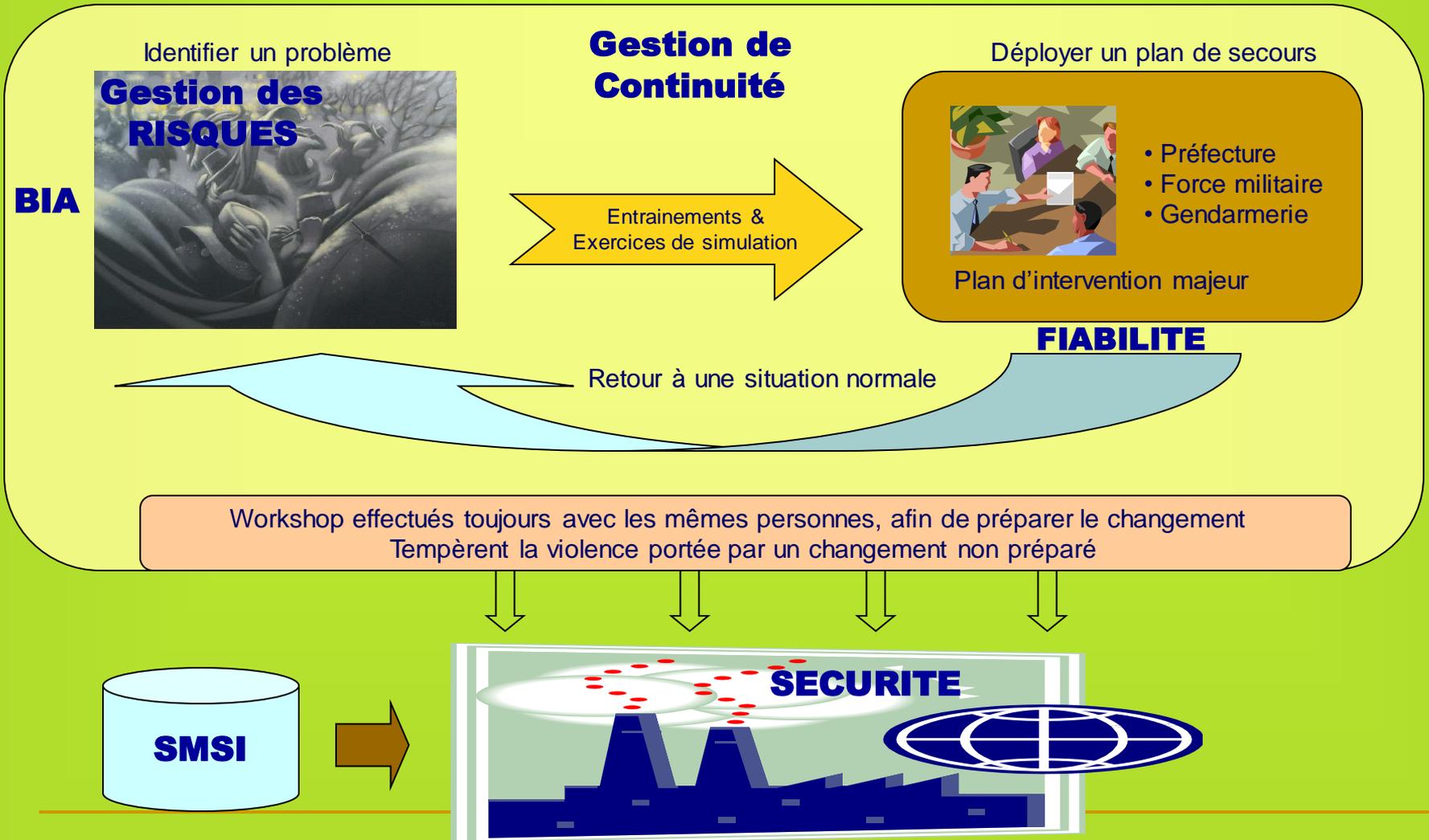


Retour à une situation normale

6.4 La cellule transversale (avant la crise)



6.5 La cellule de crise (pendant la crise)

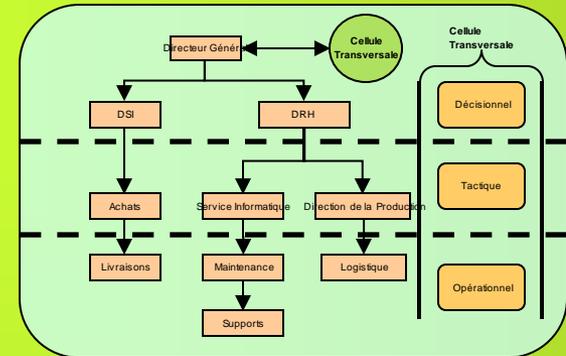


6.6 La conscience collective

Cellule de résilience



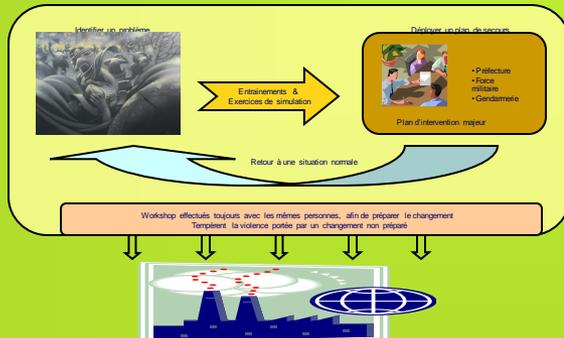
Cellule Transversale



Identité Organisationnelle



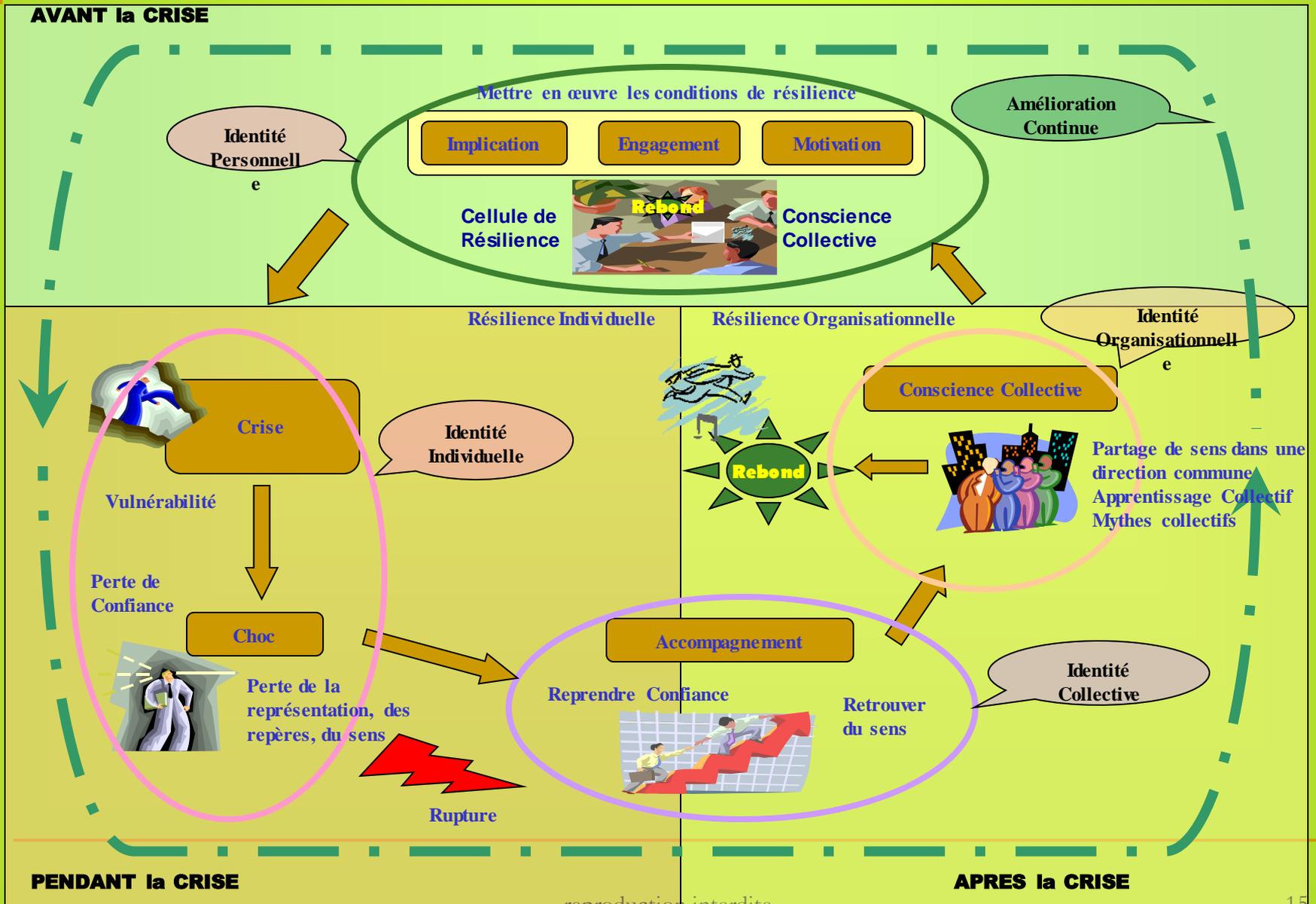
Les tuteurs



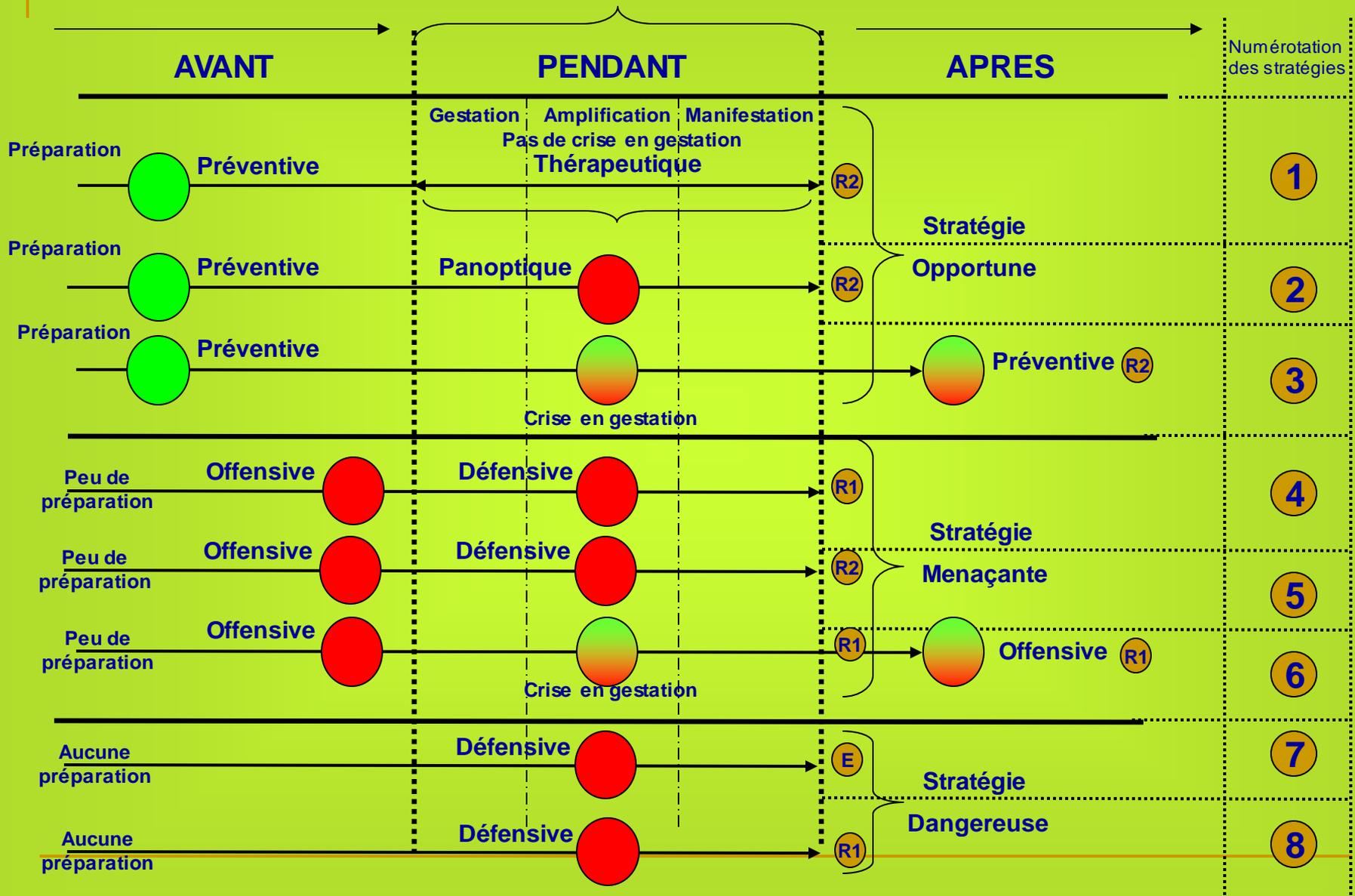
Cellule de crise

Cellule de résilience + Transversale + Crise + Groupe de Co + identité organisationnelle = Conscience Collective

7. Mise en œuvre des conditions de résilience



8. Stratégie de mise en œuvre



Ouvrage

De la résilience individuelle à la résilience organisationnelle : un nouveau regard sur les comportements au sein de l'organisation

Résilience organisationnelle

Toutes les organisations traversent des **turbulences et des crises**. Ces situations conduisent à des **pertes de repères et de sens**. Les identités ne sont pas épargnées. Dans de telles circonstances, comment rebondir ? Quels moyens mettre en œuvre pour favoriser la **résilience**, cette capacité à faire face à l'adversité ?

Les auteurs présentent ici le **cadre conceptuel** de la résilience, différents **modèles**, une **démarche opérationnelle** et un ensemble d'**outils appropriés**. Le **modèle CIRERO** permet de positionner les organisations sur les trajectoires de résilience. Des **stratégies particulières** sont recommandées en fonction des situations de crise.

Toute personne amenée à mettre en place des **conditions favorables à l'émergence de la résilience** trouvera, dans ce livre, un guide, une « boîte à outils » et une abondante source d'informations constituées par des retours d'**expériences** et des **études de cas** d'organisations amenées à affronter de sérieux bouleversements.

Compléments en ligne sur le site du CIRERO : www.resilience-organisationnelle.com



Guy Koninckx

Licencié en Sciences du travail et psychologue, Guy Koninckx bénéficie d'une large expérience dans la Direction des ressources humaines. Cela lui a permis de découvrir diverses cultures organisationnelles. Formé à la systémique, il intervient actuellement comme conseil et met son expertise au service d'organisations confrontées à la gestion du changement en accompagnant équipes et individus confrontés à des situations difficiles. Son approche vise l'émergence des ressources individuelles et organisationnelles.



Gilles Teneau

Gilles Teneau est ingénieur en Organisation et doctorant en Sciences de gestion. Il a travaillé pendant de nombreuses années au sein de grandes sociétés pour des missions en management, en gestion de projet, en conseil et en stratégie du changement. Outre ses activités professionnelles en entreprise (SOGETI), il a également des activités universitaires. À ce titre, il est chargé d'enseignement au CNAM, à l'ISEE et à l'ISCP. Il est auteur de nombreux articles et ouvrages de management.

RESORG
ISBN 978-2-8041-1626-2
ISSN 2030-3661

www.deboeck.com



Guy KONINCKX
Gilles TENEAU

MANAGER RH

Résilience organisationnelle



de boeck

Guy KONINCKX
Gilles TENEAU

Résilience organisationnelle

Rebondir face aux turbulences

