Résilience organisationnelle

Une organisation est un regroupement d'individus qui agissent pour une mission commune.

La **résilience organisationnelle** se définit comme la capacité à faire face à une épreuve, à mobiliser ses ressources et à mettre en place une culture favorable pour rester alignée sur ses objectifs et sa vision. Elle réfère davantage à la notion de processus de résilience.

- *Comment aborde-t-on les changements au sein de l'organisation ?*
- *Les limites tolérables à l'intérieur desquelles l'organisation peut maintenir son activité sont-elles explicites ?*
- *Quelles conditions sont mises en place dans l'organisation pour faciliter et accompagner les transitions ?*
- *Les mécanismes décisionnels soutiennent-ils l'agilité de l'organisation dans un environnement complexe ?*

Changer l'orientation de la croyance populaire qui renvoie souvent aux individus leur devoir d'être résilients en situation d'incertitudes. Renforcer la résilience de nos organisations et de nos systèmes à plus grande échelle, pour aider les individus à être plus résilients eux-mêmes.

> Osons changer la croyance populaire qui renvoie souvent aux individus leur devoir d'être en situation d'incertitudes!
>
> Renforcer la résilience de nos organisations et de nos systèmes à plus grande échelle, pour aider les individus à être plus résilients eux-mêmes. La résilience organisationnelle implique souvent des processus de transformation interne (ou de changement organisationnel si on préfère) pour s'adapter aux changements imprévus.

Caractéristiques des équipes résilientes

Du point de vue organisationnel, la résilience s'appuie toujours sur une compréhension fine de son environnement interne et externe, particulièrement de ses zones de vulnérabilités.

Les équipes résilientes se caractérisent donc particulièrement par leur **pragmatisme**, par un **fort système de valeurs partagées** et par leur **ingéniosité**.

- *Comment l'équipe fait-elle face à la réalité ?*
- *Quelle est sa tendance naturelle ?*
- *Sur quelles valeurs s'appuie l'équipe pour donner du sens aux difficultés et défis rencontrés ?*
- *Comment l'équipe s'y prend-elle pour « bricoler » des solutions nouvelles face aux situations inhabituelles ?*

Les 4 dimensions de la résilience organisationnelle

Pour réfléchir ou diagnostiquer la résilience d'une organisation, il est possible d'utiliser une

multitude de cadres différents. Les outils qui vous sont proposés dans ce wiki sont de partir d'un scan des 4 capacités liées à la résilience ou encore des 4 dimensions de la résilience organisationnelle.

Ce cadre stipule que la résilience d'une organisation peut s'observer dans sa manière et son aisance à naviguer à travers quatre dimensions lors de moments difficiles ou de situations de crises.

Chacune de ces dimensions est un champ d'action fondamental où les capacités de résilience sont mises au jeu. Analyser un groupe ou une structure avec cette lunette peut permettre de mettre en évidence les forces et les lacunes de celle-ci et ainsi travailler à améliorer sa résilience.

La dimension cognitive

C'est la dimension où l'organisation acquiert des connaissances. On peut parler ici de savoirs, mais aussi d'apprentissages ou d'une meilleure lecture de l'écosystème. Tout portrait, diagnostique ou évaluation vient s'insérer dans cette dimension. Ainsi, elle est fortement liée à la capacité d'appropriation.

Une question permettant de déterminer la dimension cognitive: Faisons-nous preuve de réalisme face aux changements et leurs effets potentiels?

La dimension stratégique

C'est la dimension qui touche à l'organisation des actions permettant de répondre à la crise.

Pour mesurer cette dimension, on peut se demander de quels atouts, leviers, l'organisation dispose pour faire face aux changements? Quels moyens peut-elle mettre en place pour accuser un coup?

La dimension politique

Cette dimension touche les questions de pouvoir et de prise de décision. On parle ici de la rapidité à agir, du courage de prendre des risques, de les assumer collectivement, voire même de s'entendre sur les actions à venir.

L'organisation a-t-elle une volonté résolue de s'en sortir?

Cette volonté est-elle portée par les dirigeants, les décideurs?

La dimension idéologique

Cette dernière dimension d'attache aux systèmes de valeurs, aux idées et aux croyances. Certaines cultures organisationnelles sont naturellement plus flexibles et aborderont le changement différemment.

L'organisation a-t-elle plutôt tendance à se préparer contre les chocs ou plutôt à créer à partir des turbulences?

http://wiki.niskaccolades.org/R%C3%A9silience_organisationnelle