



Le coaching pour la résilience

Lancez la conversation de coaching sur... la résilience

Cet outil de travail s'adresse aux leaders qui souhaitent renforcer les compétences en résilience, pour eux-mêmes, leurs équipes et leur organisation. Il propose des questions pour susciter la réflexion individuelle et soutenir la conversation en groupe de coaching avec des pairs ou en équipe.*

Résilience

Ce que c'est

- La résilience est la capacité de bien s'adapter à des situations stressantes et de rebondir après les défis de la vie.
- Tout le monde peut renforcer sa résilience.

Pourquoi c'est important

- La résilience donne aux individus et aux équipes la force de surmonter le stress et les perturbations.
- Elle peut aider les gens à maintenir leur bien-être et à mieux faire face à la situation – voire à s'épanouir – en période d'incertitude.

Comment ça fonctionne

- Piliers qui contribuent à la résilience :
 - la conscience de soi
 - l'optimisme
 - la force de caractère
 - l'autorégulation
 - l'agilité mentale
 - les relations**
- Réfléchir sur les expériences grâce aux questions de coaching donne l'occasion d'apprendre et de développer ces fondements. Cet exercice de réflexion favorise la résilience, la nôtre et celle des autres.

Questions à utiliser avec vos pairs (conversation de coaching avec des pairs)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching avec des pairs visant à stimuler la réflexion personnelle et le perfectionnement du leadership. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

Passé



- À quel point voyez-vous le positif dans les revers que vous subissez? (Optimisme)
- Quels avantages retirez-vous de votre expérience récente de télétravail? Qu'est-ce que vous avez appris? À quels défis avez-vous été confronté? (Relations)
- Quelles sont les principales leçons à tirer sur la résilience de votre équipe? (Conscience de l'équipe)
- Dans quelle mesure consultez-vous les membres de votre équipe sur les questions qui pourraient les toucher? Dans quelle mesure les écoutez-vous? (Agilité mentale)

Présent



- Comment définiriez-vous votre raison d'être au travail? (Force de caractère)
- Quelles mesures précises adoptez-vous pour calmer votre esprit lorsque vous êtes stressé ou débordé? (Conscience de soi)
- Quelle place accordez-vous à votre équipe pour explorer ou adapter le sentiment d'être utile? (Agilité mentale)
- Dans quelle mesure êtes-vous prêt à dévoiler vos propres vulnérabilités à l'équipe lorsque vous êtes confronté à un défi de croissance personnelle? (Autorégulation)
- Dans quelle mesure êtes-vous conscient de la diversité des besoins des membres de votre équipe? Quelles incidences pourraient avoir leurs réalités individuelles sur leur résilience? (Conscience de soi et de l'équipe)

Futur



- Quelle nouvelle pratique quotidienne pourriez-vous adopter immédiatement pour soutenir votre résilience et vous épanouir? (Autorégulation)
- Quels indices pourriez-vous utiliser pour mieux surveiller vos niveaux d'énergie (physique, mentale, émotionnelle, spirituelle)? (Conscience de soi)
- Quelle mesure pourriez-vous prendre dès maintenant pour favoriser une culture axée sur la résilience au sein de votre équipe? (Optimisme)
- Comment pourriez-vous utiliser la narration collective pour façonner l'avenir de l'équipe? (Force de caractère)

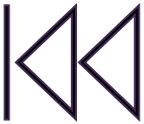


Le coaching pour la résilience

Questions à utiliser avec votre équipe (conversation de coaching en équipe)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching lorsque vous dirigez un cercle de coaching avec les membres d'une équipe ou d'un groupe. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

Passé



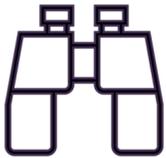
- En tant qu'équipe, quels sont nos meilleurs « échecs » qui nous poussent vers un nouvel apprentissage? (Optimisme)
- Quels aspects d'une expérience récente pouvons-nous célébrer comme accomplissement d'équipe? (Relations)
- Au cours des derniers mois, quelles croyances ou attentes auraient pu nous empêcher de rebondir plus vite? (Agilité mentale)
- Au cours des derniers mois, comment nous sommes-nousentraidés pour faire face aux sentiments et aux émotions? (Autorégulation)

Présent



- Pourquoi est-il important de parler de la résilience de notre équipe? (Connaissance de l'équipe)
- Comment pouvons-nous tirer profit de notre diversité pour renforcer notre résilience? (Agilité mentale)
- Quelles suppositions faisons-nous quant à l'incidence des changements externes sur nous? (Conscience de soi)
- Sur quels éléments exerçons-nous un certain contrôle en tant qu'équipe? (Optimisme)
- Quel aspect de la résilience semble particulièrement pertinent pour notre équipe en ce moment? (Conscience de l'équipe)

Futur



- Quelles pratiques spécifiques nous aideraient à adopter un état d'esprit positif dans des situations évolutives? (Optimisme)
- Si nous faisons preuve d'une plus grande résilience de groupe, quels types de comportements observerons-nous? (Autorégulation)
- De quel type de soutien avons-nous besoin pour renforcer la résilience de notre équipe? (Relations)
- Compte tenu de ce que nous avons vécu ensemble ces derniers mois, comment pouvons-nous nous épanouir en tant qu'équipe? (Force de caractère)
- Comment pouvons-nous adapter nos normes d'équipe pour qu'elles soient plus inclusives, afin que toute l'équipe puisse s'épanouir face aux défis? (Agilité mentale)

Astuce

Renforcer et maintenir la résilience est un processus continu. Les leaders qui portent attention sur leur résilience et sur celle de leurs équipes verront des retombées positives sur le plan du mieux-être, de l'épanouissement et du rendement.



* Cet outil de travail est conçu pour ceux qui mènent les conversations de coaching. Nous recommandons que les utilisateurs se familiarisent et suivent les principes et techniques de coaching pour optimiser les résultats. Visitez [le catalogue d'apprentissage](#) pour des ressources d'apprentissage sur le coaching.

** Source: [Resilience Skill Kit](#) (en anglais seulement)

[La Psychologie positive dans le monde](#)