



# Agilité face au changement

01

Voir la nécessité ou la possibilité créée par le changement

02

Accepter d'être mal à l'aise et favoriser le changement en s'engageant

03

Faire preuve de résilience face au changement et aux revers

04

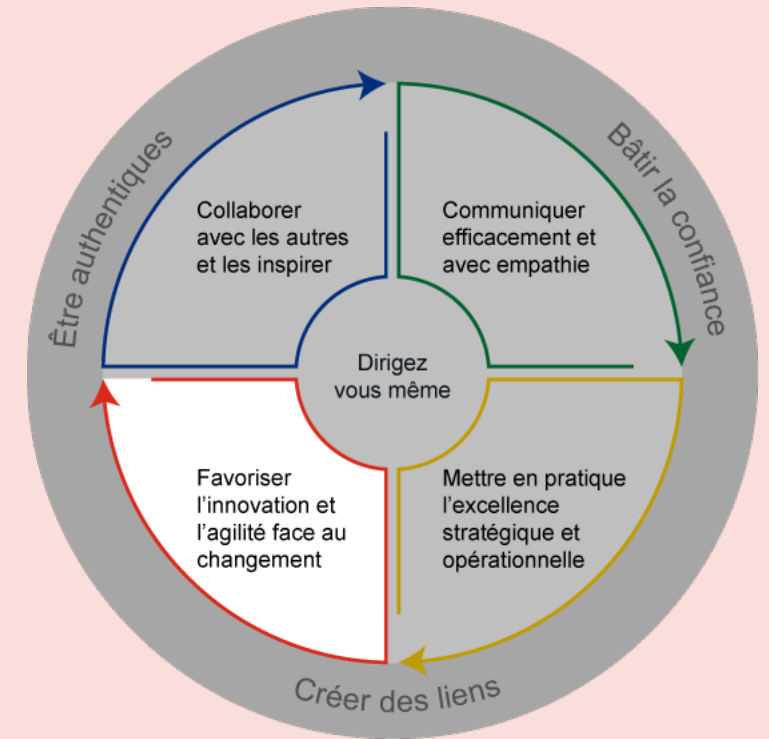
Rechercher activement de nouveaux défis et possibilités afin d'acquérir de nouvelles connaissances, perspectives et compétences

05

Diriger les autres pendant les changements organisationnels et culturels

06

Éliminer les obstacles, gérer la résistance au changement chez les autres et démontrer les avantages du changement



FAVORISER L'INNOVATION ET L'AGILITÉ FACE AU CHANGEMENT

# Comment vous apprenez

**En réfléchissant** à la définition de Agilité face au changement, envisagez d'effectuer les activités suggérées à la page suivante pour développer cette capacité de leadership. Créez un plan personnalisé qui vous offre la bonne combinaison d'apprentissage structuré, par les réseaux et par l'action.

## ● **Apprentissage structuré :**

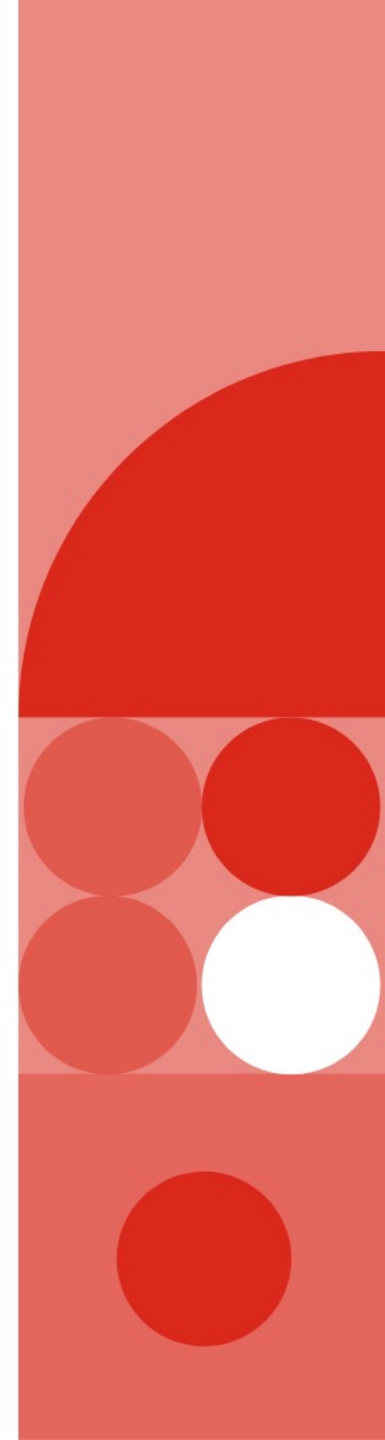
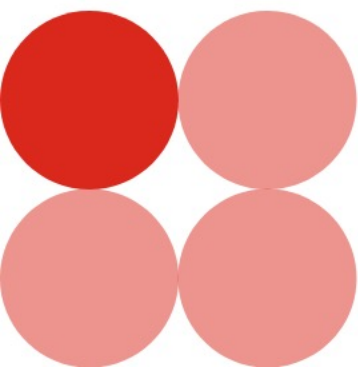
10 % de l'apprentissage est structuré. Il peut s'agir de formations en classe, de cours d'apprentissage en ligne, de cours, d'articles, de livres, de balados et de questionnaires d'autoréflexion.

## ● **Apprentissage par les réseaux :**

20 % du développement des compétences s'acquiert dans le cadre d'occasions d'apprentissage par les réseaux comme le mentorat, le coaching et les occasions de collaboration avec les pairs.

## ● **Apprentissage par l'action :**

70 % de l'apprentissage s'effectue en milieu de travail. L'apprentissage par l'expérience permet à la personne de se plonger dans les nuances de son rôle, d'affiner ses compétences et de trouver des solutions à de vraies difficultés.



- Utilisez évaluation de l'agilité face au changement lorsque vous êtes confronté à un changement et créez un plan d'action pour vous aider à y réagir efficacement.  
Réviser l'évaluation pendant que vous traversez le changement et déterminez des stratégies à chaque étape du changement sous la forme IIPI (Informer, Impliquer, Préparer, Intégrer).  
Présentez les connaissances acquises à votre équipe.
- Anticipez les résistances susceptibles de se manifester, la façon dont les membres de votre équipe peuvent réagir au changement et observez attentivement les changements dans les actes et les comportements des membres de l'équipe.  
Déterminez comment vous allez gérer la résistance et le rôle à jouer le mieux adapté pour aider les membres de l'équipe à traverser le changement.
- Réfléchissez à une réunion portant sur un changement et aux comportements de leadership sur lesquels vous vous reposez le plus pendant un changement : communicateur, coach, agent de liaison ou partisan?  
Y a-t-il eu des moments où vous auriez pu adopter différents comportements?

- Consultez un dirigeant qui a mené un processus de changement pour découvrir ce qui a bien marché et les difficultés qu'il a rencontrées.
- Demandez l'avis et la rétroaction des autres sur vos efforts en matière de gestion du changement.
- Créez un environnement psychologiquement sûr dans lequel l'équipe reconnaît l'inconfort du changement et s'engage tout de même à le faire.
- Discutez de la façon dont l'évaluation de l'agilité face au changement vous a aidé et a aidé les autres à réagir au changement.

## Apprentissage structuré

Cliquez sur les liens ci-dessous

### Renforcer la résilience

cours en classe

### Présentation de l'agilité dans votre travail

cours en classe

### Me diriger moi-même pendant un changement

apprentissage en ligne

### Diriger les autres pendant un changement

apprentissage en ligne

Développer l'agilité face au changement (cours en classe – version 2022)