

Adaptation

Questionnaire

Recueillir l'information : "être au parfum"...

- 1 "Tout change tout le temps"... Est-ce que je prends en considération les éléments, les événements présents dans mon environnement qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur mon activité ?
- 2 La vision que j'ai de mon activité inclut-elle un questionnement sur sa propre évolution ?
De quelle façon je m'y prends pour questionner mes "valeurs de certitude ?"
- 3 Est-ce que je me donne les moyens d'avoir accès à l'information, à travers les différentes sources possibles, et est-ce que j'informe suffisamment mes collaborateurs ?

Analyser, comprendre...

- 4 Ai-je bien tous les éléments à ma disposition pour donner du sens à ces informations ?
Est-ce que je prends le temps de compléter mon analyse, de rencontrer les "bonnes personnes", de vérifier les sources, de croiser les paramètres en interaction ?

- 5 Ai-je pris en compte tous les éléments du contexte actuel (social, culturel, les circonstances immédiates, la gestion des priorités...) ?

Réagir : anticiper, prévoir, planifier, rectifier, réguler, améliorer, transformer...

- 6 Quels types de réactions épidermiques ou réfléchies provoquent en moi les feedbacks, positifs comme négatifs, que je peux recevoir des autres sur la pertinence de ma propre action ?
- 7 Ce que je fais et la manière de le faire requièrent-ils quelques améliorations, un petit plus ?

Voire même des transformations ?

Que se passerait-il si je ne faisais rien ?
- 8 Suis-je prêt à me remettre en question de façon radicale, à acquérir d'autres savoir-faire ou savoir-être ?
Aller vers du "complètement nouveau" : quels freins, quelles envies, cela révèle-t-il en moi ?

Comment m'y prendre ? avec quels moyens ?
- 9 Est-ce que je me positionne comme force de proposition, est-ce que je m'autorise à exprimer mon point de vue sur les adaptations nécessaires ?

Et à écouter les points de vue des autres ?

10 Ne suis-je pas entrain d'attendre que les autres s'adaptent "d'abord", qu'ils s'en occupent, qu'ils enclenchent une action, en pensant "je m'y mettrai après ?"

11 Quand la balle "est dans mon camp", suis-je le premier à montrer l'exemple ?

12 Face à une adaptation qui touche l'ensemble de mes collaborateurs, est-ce que je vérifie que les résultats attendus, les finalités, l'intention initiale sont bien perçus et compris par tous les acteurs concernés ?

Ai-je bien intégré que la communication, c'est ce que l'autre a compris ?

13 L'action engagée prend-t-elle en compte un seuil "acceptable" de changement ?

Ai-je bien mesuré le trouble que cela provoque ?

Mes collaborateurs pourront-ils continuer à gérer des pans suffisamment importants d'activité qui restent inchangés ?

14 Une adaptation trop brutale ne risque-t-elle pas d'amener une perte de repères, d'identité, que les personnes auraient des difficultés à gérer ?

15 Les acteurs ont-ils plus à perdre ou à gagner dans l'évolution prévue ?
Correspond-t-elle à un développement de leurs compétences, talents, spécificités ou à une limitation ?

16 Avons-nous toutes les compétences nécessaires pour se préparer aux évolutions futures ?

Quels moyens, ressources sont d'ores et déjà à envisager ?

17 La structure même de l'entreprise ou d'un service de l'entreprise n'est-elle pas trop lourde ?

Est-elle suffisamment souple pour autoriser des réponses nouvelles et inattendues ?

Sommes-nous prêts éventuellement à modifier certains principes de fonctionnement ?

18 Ai-je pensé aux différents scénarios possibles et à leurs conséquences pour les cas de figure "négatifs" dont l'occurrence est probable ?

Et si le pire se produisait, ai-je aussi envisagé un scénario?

19 Les actions prévues s'inscrivent-elles dans la cohérence de l'ensemble de la démarche, en accord avec les intentions initiales, les enjeux et les finalités ?

20 Ai-je inclus dans le processus d'adaptation la possibilité de réguler, de rectifier éventuellement le tir au fur et à mesure ?

... de mettre en place un processus d'évaluation et de suivi de l'action ?

...de revoir ma stratégie ?

... de changer les séquences de mon programme, voire de changer de programme ?

Retour d'expérience et leçons à tirer de ce qui s'est passé :

21 Face à l'imprévisible, à l'aléatoire devenu réalité, comment moi et mes collaborateurs avons-nous réussi à mobiliser nos ressources ?

22 Qu'est-ce qui a bien fonctionné et qui peut être retenu, généralisé ?

23 Qu'est-ce qui a mal fonctionné et pourquoi ?

24 Par quoi nous sommes-nous laissés surprendre ?

25 Qu'est-ce qui peut être anticipé dès aujourd'hui (compétences, attitudes, ressources....) ?