FICHE PROGRAMME

S’adapter sans perdre le sens : l’agilité mentale face aux changements

Module adaptatif · ~20 min

Stratégies, outils, organigrammes : le cap change de plus en plus souvent. Ce module tient dans une distinction : les moyens, qui peuvent et doivent bouger, et les ancrages — valeurs, sens du travail, raison d'être — qui ne le devraient pas, car les confondre est la première cause de perte de sens. Quatre questions d'introspection et trois étapes de discernement aident chacun à traverser les réorganisations sans se perdre — un enjeu de fidélisation des jeunes générations.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer les moyens qui peuvent bouger (outils, méthodes, rôles) des ancrages qui fondent l'équilibre : valeurs et sens du travail.

02 Repérer les deux dérives possibles : la rigidité qui fait de chaque changement une souffrance, la fatigue identitaire de celui qui absorbe tout.

03 Clarifier ses ancrages personnels grâce à quatre questions d'introspection, des trois mots qui comptent à la limite à ne jamais franchir.

04 Décider face à un changement profond, en trois étapes : identifier ce qui change vraiment, vérifier ses ancrages, choisir sa voie.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut traverser les changements en restant fidèle à ses valeurs et au sens de son travail.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l’apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l’entraînement.
2. **Vidéo d’expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l’autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l’apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l’engagement formulé et, le cas échéant, les activités d’apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d’au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Raison d'être / mission / valeurs — cadre classique de management stratégique
- Agilité mentale — méthode Afthonios, issue d'un retour d'expérience de coaching
- 3 étapes agiles (identifier / vérifier / décider) — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte — Global Gen Z and Millennial Survey (2025) : 89 % des Gen Z et 92 % des millennials jugent le sens au travail important ; 44 % des Gen Z et 45 % des millennials ont déjà quitté un poste qui en était dépourvu
- Shalom H. Schwartz — Théorie des valeurs humaines fondamentales (1992) : des valeurs universelles qui agissent comme des principes directeurs stables, socle des ancrages personnels
- Amy Wrzesniewski & Jane E. Dutton — « Crafting a Job », Academy of Management Review (2001) : le job crafting, ou l’art de relier ses tâches et son travail à ce qui a du sens pour soi
- Kristof-Brown et al. (2005) — adéquation entre personne, poste et organisation

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026