



Etienne Collignon
23 Juillet 2018

Acteur de transformation en zone de turbulence

Vers un profond changement de l'environnement de travail.

Un changement important est devant vous dans votre vie professionnelle. Par exemple, les dirigeants de votre entreprise ont engagé une fusion avec une autre entreprise. Vous êtes concerné comme tous les autres membres de votre entreprise. Mais votre cas est différent des collègues car votre métier est d'accompagner les autres (formation, coaching interne, talent, innovation, facilitateur,...).

Comment allez-vous gérer cette situation ?

Voici notre témoignage de notre propre parcours et de nos aides, complété par ce qui a été important pour d'autres personnes également engagées dans cette situation d'accompagnateur de transformation en zone de turbulence.

Quel nouvel environnement ?

Voici venir une nouvelle organisation. Le sens de ce changement peut être clair chez les dirigeants ; il ne l'est pas complètement pour vous.

D'un système compliqué, vous passez au complexe voire au chaotique. C'est de nouvelles émotions, peurs, incertitudes. C'est de nouveaux collègues : vous ne les connaissez pas ; une sorte de compétition pourra s'installer ; ils seront porteurs de modèles et de pratiques dans votre métier qui peuvent vous être lointaines ; votre compétence professionnelle pourtant reconnue depuis des années s'en trouvera peut-être mise en question.

Et si c'était aussi de nouvelles opportunités, nouveaux territoires à explorer, nouvelles responsabilités potentielles.

Nul doute que le changement dans l'organisation va changer votre communauté et votre vie.

Le travail sur soi.

Bien vivre cette période demande de se renforcer comme un apprenant permanent. C'est-à-dire d'abord se connaître comme Personne apprenante. Puis décider de renforcer plusieurs domaines d'apprenance personnelle.

Côté Sens : Travaillez sur vos valeurs. Observez comment vous les faites vivre au quotidien, dans la vie de travail comme dans la vie sociale et familiale. En quoi croyez-vous ? Qu'est ce qui est essentiel pour vous ? Concluez sur cette question : dans les soubresauts du changement, sur quoi je ne transigerai pas ?

Côté Projet : Ecrivez et réécrivez périodiquement votre « Contrat d'apprenance » ; cet outil vous amène à exprimer votre parcours comme apprenant, vos désirs d'avenir. Plus particulièrement, soyez très clair sur vos compétences ; c'est le moment d'en faire un repérage approfondi, de vous auto-valoriser en clarifiant ce que vous aimez et savez faire sans effort.

Côté Système : Développez vos capacités à observer l'organisation dans laquelle vous êtes. Ses jeux d'acteur, sa culture, sa vie sociale... Pourquoi pas retrouver le goût d'écrire son journal à partir de cette situation exceptionnelle ?

Côté Créativité : Soyez curieux. Découvrez un nouveau domaine ; personnellement c'est la période où je me suis renforcé en coaching, que j'utilise quotidiennement aujourd'hui. Et



ouvrez-vous au monde extérieur en rencontrant d'autres professionnels dans des réseaux ; explorez au delà de votre silo. Sortez du confort de votre métier, de votre spécialité reconnue, de votre entreprise.

Côté Dialogue : Partagez vos observations, vos inquiétudes, vos choix de vie avec vos collègues. Participez à des cercles de dialogue, et pourquoi pas, prenez-en l'initiative. Le dialogue est et restera l'outil essentiel du travail ensemble.

Côté Equilibre de vie : Soyez bienveillant avec vous-même. Soyez attentif à votre bien-être physique (sommeil, nourriture,...) et optimisez vos capacités d'accueil de vos propres émotions. C'est sans doute par cela qu'il faut commencer.

Votre travail sur vous-même est important. Car accompagner les autres exige d'être d'abord bien avec soi-même pour écouter et soutenir l'autre. Qui peut vous guider dans ce chemin ? Sur quels soutiens pouvez-vous compter ?

L'accompagnement des autres

Comme toujours dans votre métier d'accompagnant, appliquez l'art d'aider sans assister. Cherchez à comprendre le caractère unique de chacun, ses besoins individuels et ses obstacles.

Mais dans cette situation exceptionnelle où vous-même êtes concerné par l'incertitude ambiante, appliquez avec l'accompagné de nouvelles approches.

Devenez coach d'apprenance et d'émergence du futur. Accompagnez l'autre dans le chemin d'apprenance en vous appuyant sur votre propre expérience.

Maîtrisez vos propres émotions. Gardez de la distance avec ce que vous vivez vous-même. Questionnez l'impact de la situation vécue par le client sur vous-même. Sachez ne pas transférer vos craintes et frustrations.

Développez votre écoute active et votre questionnement. Votre capacité à accueillir les émotions fortes.

Déverrouillez les capacités cachées de l'accompagné.

Faites vivre l'incertitude. Explorez l'avenir, l'émergence. Créez des contextes d'observation des situations d'incertitude pour aider l'accompagné à apprendre par l'expérimentation.

Enfin, changez radicalement vos propres pratiques d'accompagnement. Par exemple, allez vers l'accompagné en duo ou en équipe. Vivez le collaboratif avec des collègues. Vous accélérerez ainsi le goût du collectif chez l'accompagné. Autre idée : proposez à l'accompagné une nouvelle offre ; inventez de nouveaux services qui sont dans ses attentes du moment.

Documentation

- La personne apprenante : Etienne Collignon, site www.thelearningperson.com
- Le Modèle Cynefin pour une entrée simple dans l'observation de la complexité. Wikipedia.



- Michel LACROIX. Avoir un idéal, est-ce bien raisonnable ? Les petits collecteurs marabout. 2014.
- Edgar SCHEIN. Aider. Une dynamique relationnelle – en duo, en groupe, au travail... InterEditions. 2015.

Merci aux acteurs de transformation qui m'ont donné leur témoignage sur des situations de vie très complexes et ont ainsi nourri cette note.