

Pour transformer les organisations, Réinventons nos relations !

Sabine GOULIN, Accompagnement Phare
Thierry BOMTEMS, Responsable Pilotage et stratégie UMR PACTE CNRS
Florence DAMOUR, Déléguée Générale RSE Université de Lorraine

Programme de la matinée

⇒ 2 fois 1h15 d'atelier

⇒ Contenu

- **Motivation et changement/action**
- **Changement/mouvement et liens/en lien avec les autres**

⇒ Modalités

- **Quelques références théoriques / données**
- **Beaucoup de pratique**



Une proposition

Une histoire à construire / écrire ensemble !



Le cadre pour la matinée



ADOPTER une
ATTITUDE
POSITIVE



RESPECTER la
CONTRIBUTION
de chacun



VEILLER à la
prise de PAROLE
DE CHACUN



ETRE
BIENVEILLANT



RESPECTER le
CADRE
de la rencontre



SE FAIRE
CONFIANCE



ECOUTER avec
ATTENTION



Présentation des acteurs/actrices... VOUS !

En groupe

- ➔ Nom, prénom, ville...
- ➔ Si vous étiez un super héros /une super héroïne ou si vous aviez un super pouvoir
- ➔ Votre motivation/intention pour l'atelier... et/ou la journée !



Plantons le décor...

Si on vous dit :

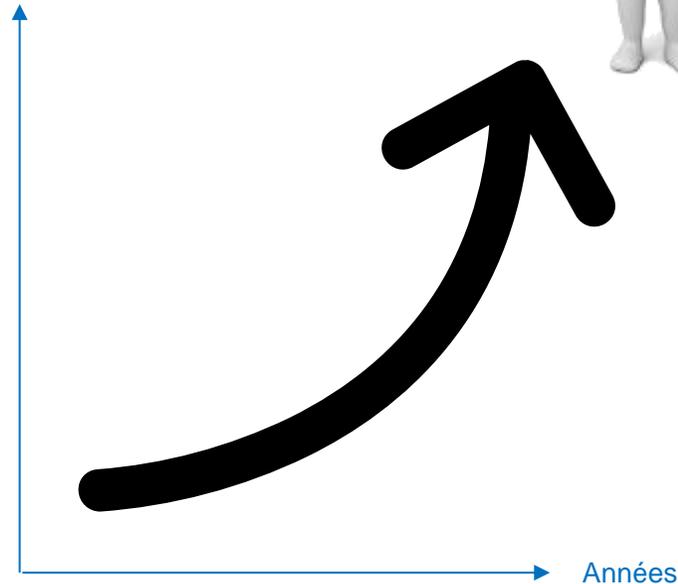


Projets de transformation

Multipliés par 3 à 5 en 15 ans !

Phase de changement exponentielle due à une forme de convergence entre les dimensions technologiques, sociétales et organisationnelles

Nb projets



Projets de transformation

Qu'en disent les personnels ?



**93 % ont connu un changement
au cours des trois dernières années**

Pour 60 à 70 %

- ✓ **Les changements n'ont pas le temps d'aboutir et/ou ne sont pas stabilisés**
- ✓ **Besoin de plus d'accompagnement**
- ✓ **Pas d'amélioration le bien-être au travail**

Source : *La boîte à outil de la conduite du changement*, David Autissier, Jean-Michel Moutot, Kevin Johnson et Emily Metais-Wiersch et étude IFOP 2016

Quels résultats / objectifs ?

- **70 % des changements organisationnels n'atteignent pas leurs objectifs**
- Les échecs de transformation ne sont généralement pas dus à des problèmes techniques, mais plutôt à des facteurs humains

70%



Pour faire d'un projet une réussite
→ **(Re)Mettre l'humain au cœur**
de la transformation de l'organisation



Sources : Etude nord-américaine, *Conduire le changement : Pourquoi les efforts de transformation échouent*, Harvard Business Review
Etude 2006 Cabinet en conseil stratégique McKinsey & Company, reprise par Everest Group en 2024

Agir ou subir ...



Action !



Les leviers de motivation

- ➔ Vous questionner sur les facteurs/éléments de motivation qui donnent envie de **passer à l'action** ? (leviers intrinsèques et extrinsèques)
- ➔ En sélectionner 5
- ➔ Les classer (mise en balance)



Motivation : l'équation



$$M = C \times V$$

Compétence perçue
pour atteindre le résultat

Valeur accordée
au résultat

Sources : Jaques Lanares – JIPES 2017

Action !



Responsabilité individuelle & Responsabilité collective

En groupe

- ➔ Qu'est-ce qui fait que vous donnez de la valeur à un résultat ?
- ➔ Comment estimez-vous les compétences nécessaires à un résultat ?

Motivation : la "bonne" équation

Action ! "Résolution" de l'équation



$$M = C \times V$$

Sources : Jaques Lanares – JIPES 2017

Motivation

- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .

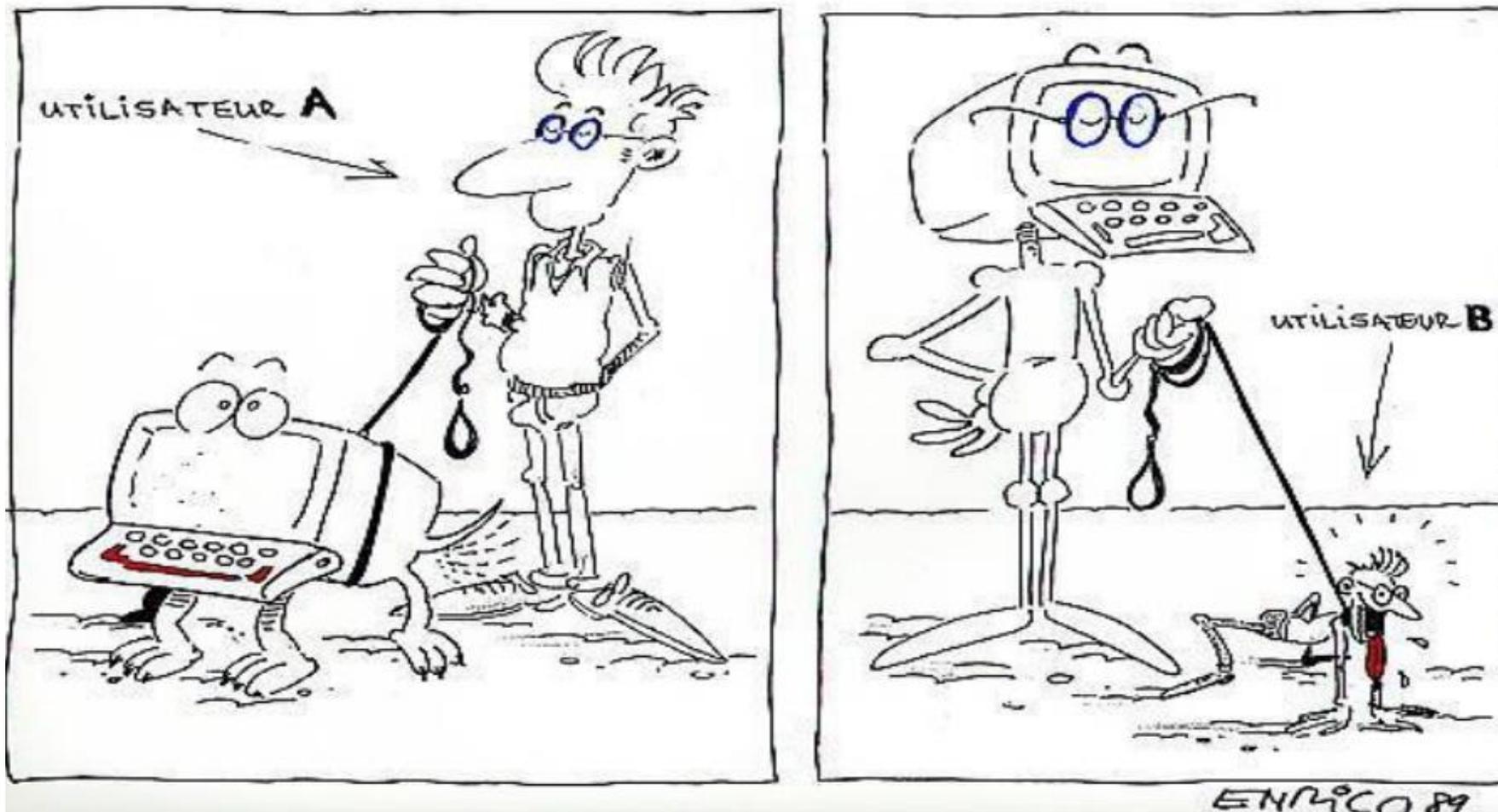
Compétences perçues pour atteindre le résultat

- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .

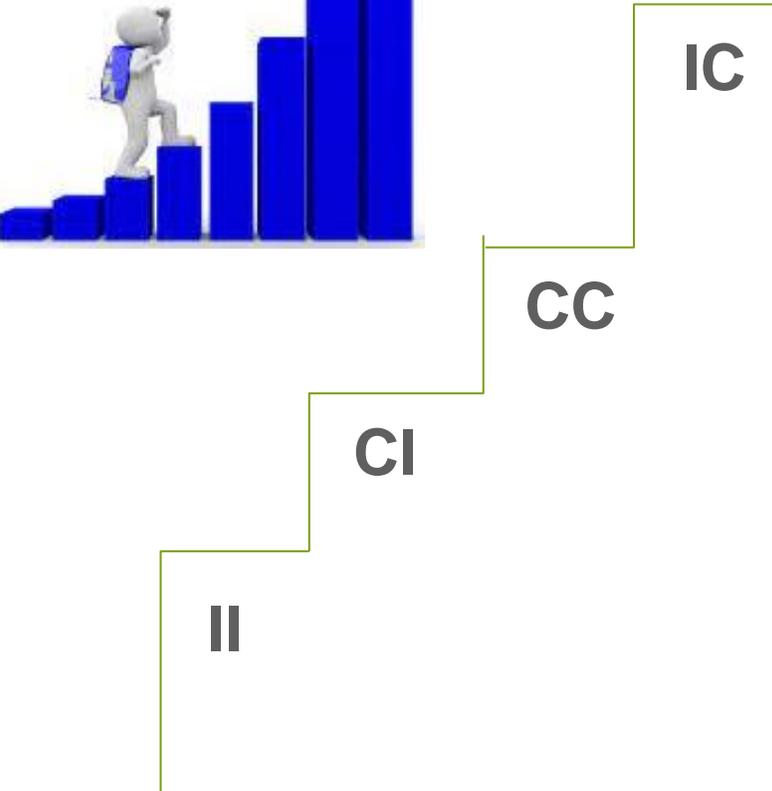
Valeur accordée au résultat

- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .
- .

Motivation : regards sur...



Compétences / changement



Expertise

IC : Inconsciemment Compétent

Je n'ai plus conscience que je sais

CC : Consciemment Compétent

Je sais que je sais

CI : Consciemment Incompétent

Je sais que je ne sais pas

II : Inconsciemment Incompétent

Je ne sais pas que je ne sais pas

Motivation : pour aller plus loin...

« Être motivé, c'est essentiellement avoir un objectif, décider de **faire l'effort** pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint »
Claude Lévy-Leboyer

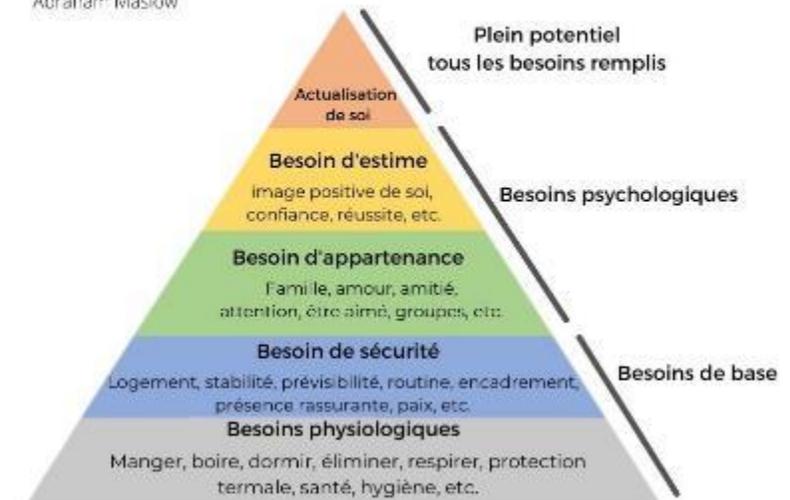
Modèle V. I. E de Vroom 3 éléments supplémentaires

- **La valence** : la valeur que nous accordons à ce que nous allons obtenir »
- **L'instrumentalité** : la probabilité que nous puissions satisfaire nos attentes
- **L'expectation** : la capacité de réussir en fonction de ses propres compétences



Abraham Maslow

La pyramide des Besoins fondamentaux



blog.creasources.ca



Action !

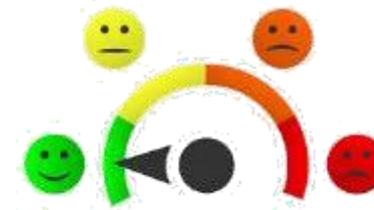


Mise en mouvement

- ➔ *Ecouter, bouger, ressentir les énergies liées aux émotions lors de la mise en mouvement (envie, confiance, force, équilibre, joie...)*
- ➔ *Entrainer les autres à suivre, à partager à être en relation*

Mouvement ↔ Changement

« Rien n'est permanent, sauf le changement. Seul le changement est éternel », Héraclite



Ressentis par rapport au mouvement / changement mouvement ↔ émotions

- ➔ Émotion : du latin *movere* → « ébranler », « mettre en mouvement »
- ➔ É-motion : é = énergie / motion = mouvement

Changer les relations pour transformer

Action ! Mini-théâtre forum



2 groupes pour agir/ réagir , 1 groupe pour observer

- Les groupes **Agir et Réagir** : préparent une scène / mise en situation d'un projet impliquant le changement
- Le groupe **Observateur** prépare une grille d'observation
- Le groupe A joue la scène (3 minutes), le groupe B réagit et vient jouer (3 minutes)
- Le groupe Observer donne ses observations

...

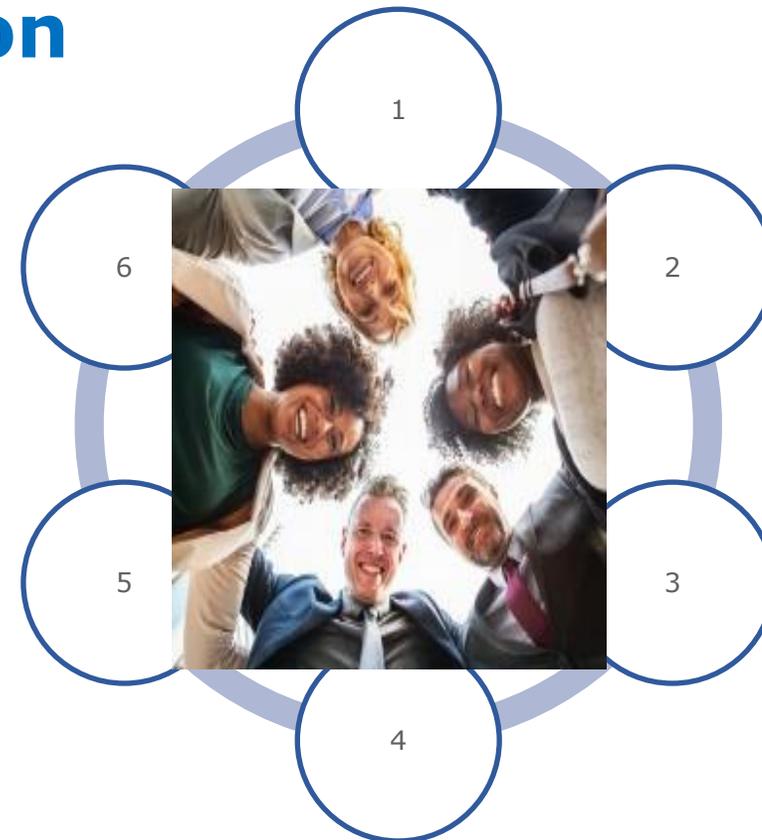
Action !



Le cercle de considération

- ➔ Dans le sens des aiguilles d'une montre, faites un compliment à votre voisin·e

NB : Celui/celle qui reçoit le compliment ne répond pas



Se transformer pour transformer ?



*« Les espèces qui survivent ne sont pas
les espèces les plus fortes,
ni les plus intelligentes,
mais celles qui s'adaptent le mieux
aux changements. »*

Charles Darwin

**Merci pour votre participation
... et BRAVO !**



Sabine.Goulin@accompagnement-phare.fr
Florence.Damour@univ-Lorraine.fr
Thierry.Bontems@umrpacte.fr