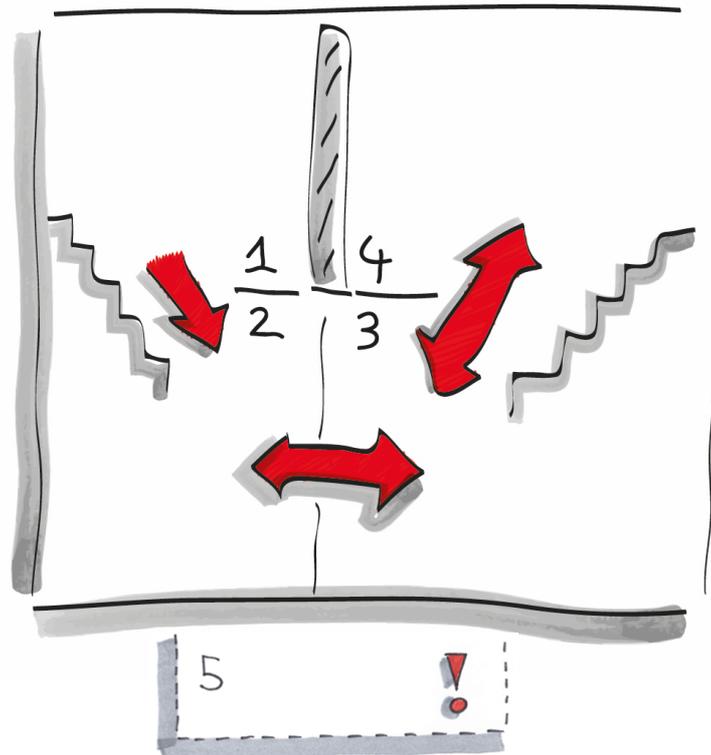


Naviguer à travers le changement : Le modèle des 5 pièces¹



Dans notre monde en constante évolution, le changement est un compagnon incontournable. Qu'il s'agisse de restructurations organisationnelles, de conflits d'équipe ou de transitions personnelles, la capacité à naviguer efficacement à travers le changement est cruciale. Le modèle des 5 pièces offre une approche structurée pour comprendre et gérer le changement, tant pour soi-même que pour guider les autres à travers ces processus complexes.

Comprendre le modèle des 5 pièces

Le modèle des 5 pièces fournit un cadre métaphorique pour aider les individus et les dirigeant/e/s à traverser les différentes étapes du changement. Chaque "pièce" représente une phase distincte du parcours de transformation, offrant une feuille de route pour la réflexion et l'action.

¹ Source: Claes F. Janssen, 1996, The four rooms of Change nach Collin Wilson, 1975
Adapté par Gerhard W. Grieb et Thomas Nast, 2018

Pièce 1 : La Satisfaction

La première pièce symbolise la satisfaction. Ici, tout va bien, le monde est en ordre. Cependant, une satisfaction excessive peut mener à la complaisance. Lorsque des perturbations surviennent, comme des crises visibles ou des conflits, il devient impossible de rester dans la pièce 1. Nous sommes inévitablement poussés vers la pièce 2.

Pièce 2 : Le Dénî

La pièce 2 représente le déni. Cette pièce est caractérisée par le rejet des événements actuels et la présence écrasante d'émotions négatives. Face à une perte ou à un changement significatif, il est courant de ressentir de la peur, de l'insécurité et de la solitude. Dans la pièce 2, nous nions instinctivement ces sentiments, souvent en blâmant des facteurs externes. Ce déni sert de mécanisme de protection, nous protégeant d'une surcharge émotionnelle.

Pièce 3 : La Confusion

En entrant dans la pièce 3, nous rencontrons la confusion. Chaque crise apporte son lot d'incertitudes, rendant difficile de voir la voie à suivre. Nous aspirons à la clarté, qu'elle se présente sous la forme d'un renouveau ou d'un retour aux bases. Cependant, ce parcours n'est pas simple. Souvent, nous oscillons entre le déni et la confusion, ressentant colère et frustration. Certains peuvent même se résigner à un état de stagnation, se réfugiant dans **la pièce 5, le "jardin d'hiver" de la résignation**.

Pièce 4 : Le Renouveau

La clé pour progresser à travers le changement est de trouver la pièce 4 : le renouvellement. La transition vers cette pièce nécessite de lâcher prise. Mais que signifie réellement lâcher prise ? Cela implique trois étapes :

1. **Identifier ce qu'il faut laisser aller** : Concentrez-vous sur les émotions déclenchées par un changement, plutôt que sur l'événement lui-même.
2. **Accepter les émotions difficiles** : Reconnaissez que vous traversez des sentiments éprouvants.
3. **Faire de la place à ces émotions** : Acceptez et vivez ces sentiments.

Pour entrer dans la pièce 4, il faut faire la paix avec la réalité actuelle et le passé immédiat. L'acceptation est cruciale : comprendre que vous êtes exactement là où la vie vous a conduit. Une fois cet état atteint, vous récupérez l'énergie bloquée auparavant, vous vous sentez rafraîchi et prêt à saisir de nouvelles opportunités.

Pièce 5, le "jardin d'hiver" de la résignation

Pour la combattre :

- Distinguez la résignation temporaire de celle plus profonde.
- Pour une résignation à court terme, discutez directement et proposez des solutions pour motiver et activer la personne concernée.
- Si la résignation est profonde et continue, reconnaissez vos limites et cherchez de l'aide extérieure.

Se guider soi-même et guider les autres à travers le changement

Les dirigeants sont souvent confrontés à des défis récurrents lors des changements, tels que les conflits d'équipe, les inquiétudes liées aux restructurations et les communications peu claires. Voici comment aborder ces obstacles de manière constructive :

1. **Introspection** : Déterminez dans quelle pièce vous vous trouvez. Reconnaissez que vous ne pouvez pas guider les autres hors des pièces 2 et 3 si vous y êtes encore. Visez à atteindre la pièce 4 pour diriger efficacement.
2. **Informier et préparer** : Assurez-vous que votre équipe est au courant des changements et de leurs implications. Identifiez qui est ouvert au changement et qui y est résistant. Adaptez votre approche en conséquence.
3. **Aborder le déni** : Respectez que le déni est une réponse naturelle pour certains. Engagez des conversations individuelles, écoutez activement et validez leurs sentiments. Confrontez ensemble la nouvelle réalité.
4. **Gérer la confusion** : Aidez votre équipe à trouver de la clarté en les encourageant à découvrir par eux-mêmes. Utilisez le modèle des 5 pièces lors des réunions d'équipe pour transformer les personnes concernées en participants engagés. Mettez en avant les processus de changement réussis pour inspirer confiance.
5. **Prévenir la résignation** : Différenciez la résignation temporaire de celle profondément enracinée. Abordez directement la résignation à court terme, en motivant et en montrant des voies possibles pour avancer. Pour la résignation persistante, reconnaissez vos limites et sollicitez un soutien supplémentaire.
6. **Célébrer le renouveau** : Une fois dans la pièce 4, réfléchissez sur ce qui a permis le succès du changement. Impliquez votre équipe dans la célébration du renouveau, analysez les réussites et identifiez les améliorations possibles. Partager des histoires et des rires sur le parcours renforce les résultats positifs et nourrit un sentiment d'accomplissement.

Questions pratiques de leadership pour chaque pièce

- **Pièce de la satisfaction** : Quels facteurs ont contribué à la satisfaction passée ? Qu'est-ce qui a été occulté pour maintenir cette satisfaction ? Comment éviter la complaisance ?
- **Pièce du déni** : Quels changements ont mené à la résistance ? Quels sont les changements actuels et futurs difficiles à gérer ? Comment aborder les sentiments associés à ces changements ?
- **Pièce de la confusion** : Qu'est-ce qui manque de clarté ? Quelles idées ou souhaits doivent être abandonnés pour avancer ? Comment accepter la situation actuelle ?
- **Pièce de la résignation/sortie** : Qu'est-ce qui mène à la résignation ? Comment la prévenir et motiver le mouvement ?

- **Pièce du renouveau** : Quelle est votre vision pour l'avenir ? Comment maintenir la motivation et célébrer le succès ?

Conclusion

Naviguer à travers le changement est un aspect complexe mais essentiel de la croissance personnelle et organisationnelle. Le modèle des 5 pièces offre un cadre pratique et réflexif pour guider ce parcours. En comprenant et en appliquant ce modèle, les dirigeant/e/s peuvent cultiver une culture de résilience et d'adaptabilité, aidant leurs équipes — et elles/eux-mêmes — à prospérer face au changement.

Embrassez le voyage à travers les pièces, de la satisfaction au renouveau, et transformez les défis en opportunités de croissance et d'innovation.