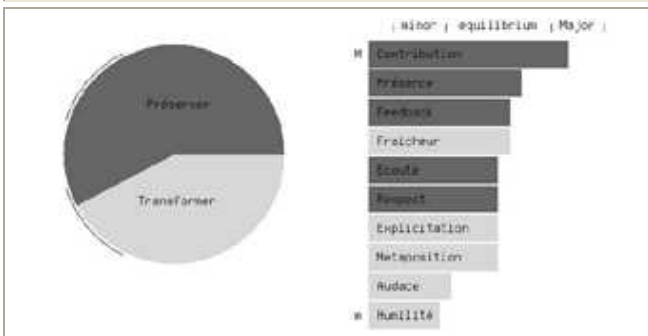


Change2Team

Ce document présente synthétiquement comment les 3 outils change2team peuvent être utilisés pour accompagner un manager puis son équipe dans un processus de changement à la fois efficace et respectueux des individus.

Contexte : La division de Christine a vu son chiffre d'affaire s'éroder sans parvenir à retourner la tendance. Etienne, son collègue du service RH, formé aux outils Change2 Team, lui propose son appui. Dans un premier temps Christine remplit le questionnaire et prend rendez-vous avec Etienne pour le débriefing.

Individual analysis

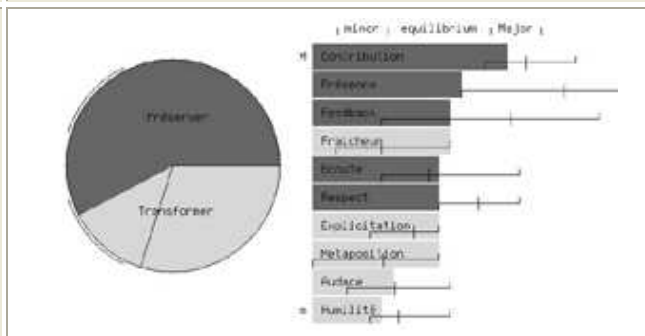


Christine a un profil plutôt **préservateur**. Au niveau de ses modes de fonctionnements, la **contribution** est en mode majeur. Christine reconnaît que même si elle a été nommée DG il y a 4 ans, elle a conservé ses réflexes d'expert: *Pour être crédible en tant que leader il faut savoir de quoi l'on parle*, se plaît-elle à répéter. L'**humilité** en mode mineur vient confirmer son côté rigoureux.

Grâce à l'analyse Change2Team, Etienne lui fait néanmoins prendre conscience qu'elle risque d'être perçue comme contrôlante par ses collaborateurs et qu'à vouloir trop contrôler le changement, elle risque de le tuer dans l'œuf.

A la question : *Que se passerait-il pour toi si l'idée qui va relancer ton business venait de ton équipe et non de toi ?*, Christine reconnaît qu'elle met trop d'enjeu sur sa propre reconnaissance.

Environment analysis

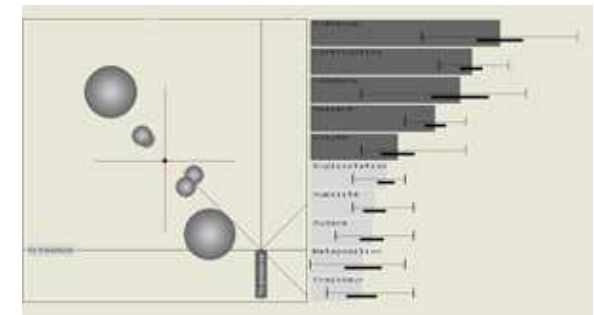


Afin de mieux comprendre ce qui se joue dans son équipe, Etienne propose à Christine de passer à l'étape suivante.

Avec surprise, Christine découvre le faible niveau de transformation de son équipe. Le fait qu'elle ait le profil le plus **transformateur** n'y change rien car elle se sent «tirer» seule. Etienne la rassure en lui disant que c'est une situation classique dans les grandes entreprises. Christine prend aussi conscience de la notion de point de vue: si elle n'est pas un boute-en-train, c'est elle qui a la plus grande **fraîcheur**, ce qui explique pourquoi elle trouvait ses collaborateurs «ennuyeux» alors qu'ils cherchent probablement à paraître «sérieux».

Quand elle compare le niveau de **présence** de son équipe au sien, elle réalise qu'il sera difficile de se comprendre sans faire une mise au point collective.

Team analysis



Christine reconnaît rapidement les oppositions qu'elle vit en comité de direction quand elle regarde le diagramme. L'histogramme de l'équipe est clair et l'équipe décide de travailler en priorité sur la **transformation**.

Etienne propose un exercice analogique basé sur la construction d'une tour en Kapla. Christine est placée en **méta-position** (observation) sans intervenir. L'exercice est un échec. Le débriefing met en évidence la paralysie de l'équipe sans son chef. De sa position méta, Christine a pu observer que de bonnes idées ont été proposées mais abandonnées faute de soutien et elle se rend compte à quel point la position méta est essentielle dans le processus de changement.

A la fin de cette étape, l'équipe commence à entrer dans un fonctionnement plus collectif et surtout, elle a repris confiance en ses capacités à se transformer pour trouver des solutions à sa problématique.