

Tasmanne

Les Escales de la Transformation

Un peu d'histoire



2^{ème} escale



Définir la
transformation

Prochaines escales

- Transfo et philo
- Nos convictions
- Positionnement, périmètre, mandat
- La posture
- Interviews



Gaëlle Berbonde



Lilly Bouyssou



Audrey Leymarie



Episode 2

DEFINIR LA TRANSFORMATION



“Bienvenue à cette deuxième escale de votre voyage ! Dans le dernier épisode, nous nous sommes questionnés sur la fonction de « transformeur » au sein des entreprises.

Est-ce une direction avec une équipe ? Est-ce une fonction portée par un dirigeant ?

Nous avons également exploré le positionnement du « transformeur » sur 2 axes (idée/réalité - réalisation/animation) pour décrire 4 profils type.

Vous êtes-vous reconnus ?

Dans cet épisode, nous allons plonger plus profondément dans la nature de la transformation/du changement.

Comment définir la subtile différence entre ces deux notions ? Nous allons ensuite vous faire découvrir la théorie de l'approche intégrale de Ken Wilber qui décrypte les 4 facettes de notre rapport au monde (et donc de notre rapport au changement)... mais je n'en dis pas plus... **Bonne lecture ! ”**





Transformation vs Changement

La transformation, c'est une **réinvention globale**.

Se transformer, c'est devenir autre, c'est la chenille qui devient papillon

Se transformer, c'est prendre le risque de ne plus se reconnaître dans le miroir et de ne plus être reconnu par l'autre

Elle nécessite de désapprendre, de déconstruire, de décaler, sortir du cadre, changer radicalement de point de vue : on part du connu **actuel** vers un **futur hypothétique**.

On gère, génère du flou, de l'incertitude, de l'inconnu sur la globalité d'un périmètre.

Au sein d'une entreprise, se transformer c'est repenser radicalement sa création de valeur et ses modalités de fonctionnements et d'organisation

Des exemples de grande transformation de modèle d'entreprise : AmazonCloud

Comment la plus grande librairie du monde est devenue le géant du cloud à l'occasion du pic de charge de Noël 1999

Le changement consiste à faire évoluer un périmètre spécifique.

On change de coiffure, on change de voiture, on change de look
On change une partie mais pas le tout, on garde son identité.

C'est un **ajustement clair et mesurable**, on part d'un état actuel connu à un autre état futur connu/décrit qu'on cherche à faire devenir réalité.

Il peut s'agir d'un nouveau processus/façon de travailler, d'un nouvel outil, d'une posture...

Les changements peuvent être considérés comme des étapes de la transformation, Si toutes les parties d'un grand tout changent, alors on peut parler d'une transformation

Des exemples de changement : la mise en œuvre d'un ERP pour harmoniser et digitaliser les process de l'entreprise



Théorie : l'approche intégrale de Ken Wilber

Nous avons tous une perception de la réalité qui passe par différents filtres et qui influence de façon invisible nos actions : la **SUBJECTIVITE**

Chaque individu est façonné par ses croyances, valeurs, par ses émotions et son vécu au sens large : un long processus d'assimilation de toutes nos expériences façonne notre personnalité et nos actes, sans que nous en ayons conscience, c'est ce que Ken Wilber appelle la **subjectivité personnelle (JE)**

Chaque individu est de même façonné par les croyances, valeurs, et l'histoire de l'environnement immédiat dans lequel il évolue : **c'est l'inter-subjectivité (NOUS)**,
Ce « Nous » fonctionne en cercle concentrique (familial, groupes d'appartenance sociaux, professionnels, zone d'habitation...)

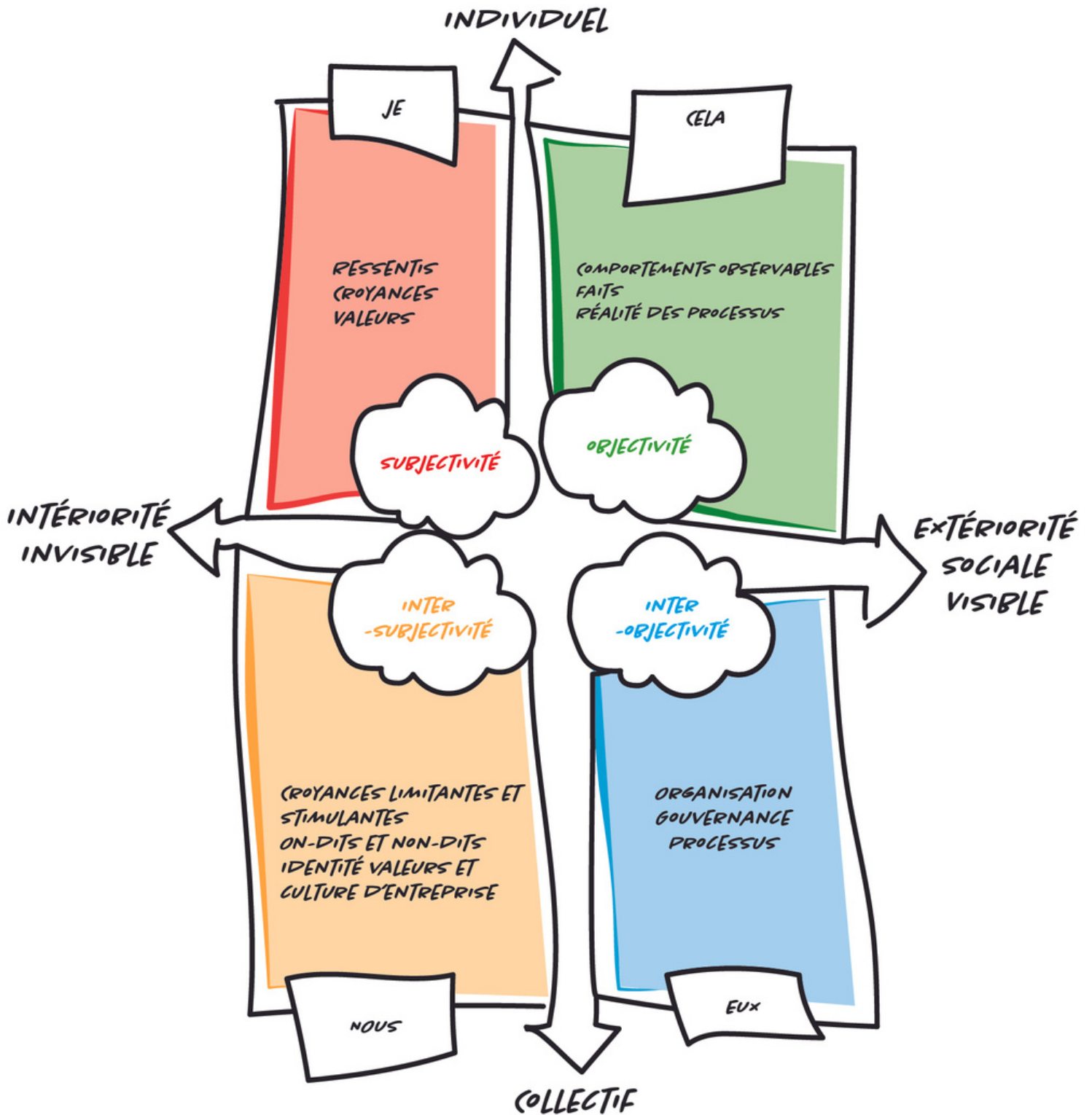
Nous agissons (et nous sommes agis par la subjectivité).
Ce que nous montrons de nous et de nos actions est visible : c'est ce que Ken Wilber appelle **l'OBJECTIVITE**

Chaque individu agit et apparait d'une façon singulière, unique. Ce que l'individu fait et qu'il donne à voir, c'est le **CELA (objectivité)**.

De la même façon, chaque organisation humaine se structure et agit d'une façon unique et singulière à travers ses processus, ses modalités d'interaction, la structure même de son organisation et de ses rituels/gouvernance. Chaque groupe agit d'une façon observable et objectivable. C'est le « **EUX** » ou **inter-subjectivité**.

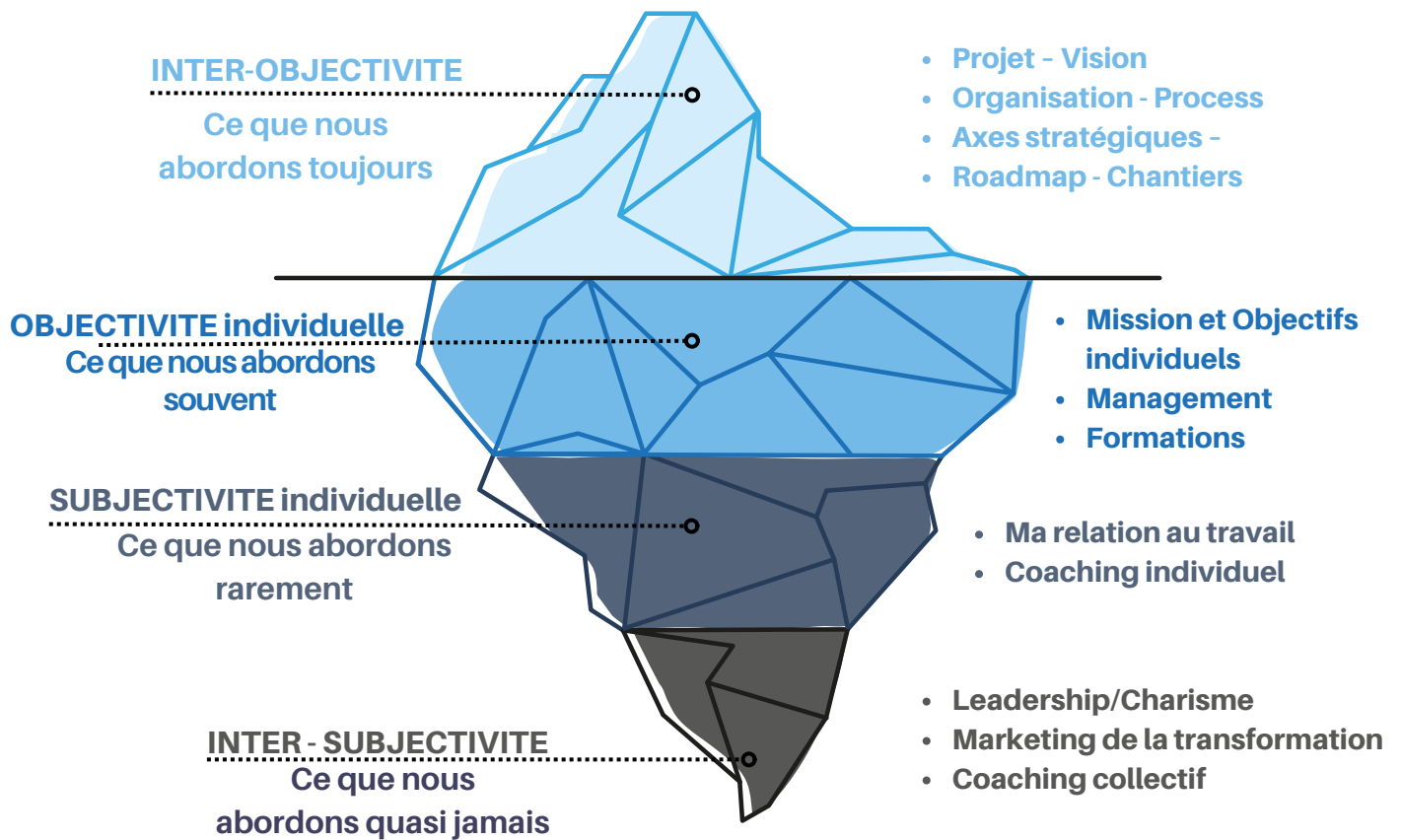


Théorie : l'approche intégrale de Ken Wilber





L'approche iceberg des transformations en entreprise





“ Dans cet épisode, nous avons abordé la transformation sous l'angle de l'iceberg. Telle une exploration des profondeurs océaniques, la partie la plus profonde et la plus invisible réside au cœur des dynamiques collectives.

Quelles réflexions vous inspirent cette perspective ? Comment votre entreprise appréhende-t-elle la face immergée lors de ses grands projets de transformation ?

Dans notre prochain épisode, nous mettrons les voiles vers une autre dimension : les transformations à la lumière de la philosophie et des contraintes existentielles. Nous sommes impatients de poursuivre ce voyage avec vous. N'hésitez pas à réagir et à enrichir nos contenus ! Votre participation est précieuse. ”



Ce deuxième épisode vous a plu ?

La suite arrive très bientôt !



Prochaine Escale

**Nos convictions fondatrices
Transfo et philo
Les contraintes existentielles**

Tasm⁷ne