

TRANSITION, OU EN ETES-VOUS ?

Publié le 12 mars 2021



Selon William Bridges, toutes les transitions suivent le même cycle : épilogue – espace liminal – renouveau. Si la tentation est grande de se lancer directement dans le renouveau, les bénéfices qui y sont associés, comme le regain d'énergie, l'envie, la motivation et la capacité à se projeter, ne peuvent se concrétiser que si les deux premières étapes ont eu lieu. Même les plus motivés y passent, et il est donc finalement urgent, y compris au niveau d'une équipe, de

se donner le temps de bien vivre et clôturer chaque étape.

L'épilogue, même sur une transition choisie, est une phase de résistance. Le statu quo est rompu, les gains sont encore hypothétiques et les émotions sont fortes. Une des choses auxquelles on résiste, c'est à la nécessité de faire le point sur ce que l'on va perdre dans cette transition. Perte de contrôle, de temps, de confort, de travail, de réputation, de relations, de compétences, de reconnaissance... Être clair avec ce qu'on perd, c'est à la fois apprendre à renoncer et pouvoir clore le chapitre précédent, mais aussi revenir à l'essentiel et activer sa créativité pour identifier comment combler les besoins qui ne le seront plus. En équipe, c'est le moment de donner du sens, d'expliquer, de rassurer, et de créer des temps d'échanges pour laisser s'exprimer les émotions et définir ensemble ce à quoi on est prêt à renoncer et ce que l'on souhaite garder.

L'espace liminal, du latin limen qui signifie seuil, est un espace de passage à la limite de ce que nous sommes capable de percevoir et concevoir. C'est une zone d'entre-deux où l'on sait ce qui n'est plus mais pas encore ce qui sera. C'est le stade chrysalide de la chenille, qui peut nous amener à remettre en question le cœur même de nos croyances, pratiques et identités. Aussi inconfortable et difficile qu'il soit, il est essentiel à notre transformation. C'est en l'acceptant, en prenant soin de soi et en expérimentant, que l'on traverse cet espace liminal. En équipe, c'est le moment de garder le cap, de donner des repères, de reconnaître la difficulté, de soutenir et d'encourager les avancées.

Alors la transition prend tout son sens, alors revient le temps de se projeter, de symboliser, de structurer, et de célébrer le renouveau. En équipe, c'est le moment d'activer l'intelligence collective, de valoriser les prises d'initiatives, de responsabiliser et de fixer de nouveaux objectifs.

Après avoir lu cet article, pensez à la transition que vous êtes en train de vivre :

- A quelle étape du cycle êtes-vous ?
- Qu'est-ce qui mériterait votre attention ?

Sources : William Bridges transition model - *How to Deal with Big Life Changes: Endings, Neutral Zones and New Beginnings* (Andreea Nastase) - *The Liminal Space, Embracing the Mystery and Power of Transition from What Has Been to What Will Be* (Alan Seale) - *Accompagnement du changement : le modèle transitionnel de Bridge* (Raphaël Grange)