

## pour accompagner un groupe en transformation

1

### Renoncer

à l'idée que seul le concret est facteur de succès

**Oser investir 80 % dans le champ humain invisible pour générer des résultats très visibles.**

2

### Changer

l'idée que la transformation doit se faire en cascade et que tout doit être clair

**Créer des conversations à travers des systèmes autour des enjeux pour générer des résultats rapides, rentables et déployables.**

3

### Transformer

l'idée que travailler la relation est moins important qu'accomplir une mission

**Permettre aux acteurs d'exprimer leurs virus relationnels (frustration, méfiance...) et de maîtriser l'affectif pour accroître leur désir de devenir acteur du futur.**

4

### Renoncer

à l'idée que le changement est un processus contrôlé

**Parier de la co-création et favoriser l'approche du « prototypage créatif » au lieu de sur-planifier les étapes et de focaliser sur les points de contrôle.**

5

### Changer

l'idée que plus d'actions génèrent plus de résultats

**Relier les actions, les projets, les interventions pour éviter la paralysie de l'hyperactivité.**

6

### Transformer

l'idée qu'une stratégie de succès est éternelle

**Aider les acteurs clés à créer « des bulles de temps » pour qu'ils puissent diversifier leurs stratégies de succès, en accord avec un système complexe.**

7

### Renoncer

à l'idée que ceux qui mènent n'ont pas besoin de soutien

**Soutenir les pionniers au lieu de convaincre les « résistants » pour accompagner le mouvement.**

8

### Changer

l'idée que faire est plus efficace que renoncer

**Encourager les renoncements propices et le vide créateur pour générer du neuf au lieu de compiler les actions favorisant la contribution fragmentée.**

9

### Transformer

l'idée que l'on apprend que par des problèmes

**Porter son attention sur les équipes qui avancent et qui inspirent par leur succès au lieu de focaliser toute son énergie sur les situations à problèmes.**