



## Cas Pratique N°2

### Que faire pour retrouver de la motivation ?

#### Le contexte

Hubert, 37 ans, est responsable d'un département qu'il a créé de toute pièce. Depuis 5 ans maintenant, il gère une équipe européenne de 7 personnes qu'il a recrutées, formées et auxquelles il a insufflé, un véritable esprit d'équipe. Il y a 3 mois, son entreprise reprend l'ensemble d'un département équivalent chez un de ses concurrents. 7 nouvelles personnes, dont 2 basées à Londres, rejoignent son équipe. La culture, les valeurs, les attentes et l'état d'esprit de ces nouvelles personnes se révèlent rapidement très éloignés de celles de l'équipe en place. D'un seul coup, l'ambiance change, l'esprit d'équipe laisse la place à l'individualisme et les résultats s'en font sentir.

Hubert sait bien ce qu'il faudrait faire pour ressouder l'équipe, mais il n'en a pas envie. Il ne se voit pas recommencer de nouveau ce qu'il avait fait pour construire la première équipe, il se sent découragé. Par ailleurs, de nombreuses propositions d'embauches à l'extérieur lui sont faites. Que faire ? Que choisir ?

Après réflexion et une première rencontre avec un consultant d'Equipe & Développement, Hubert réalise qu'il lui faut prendre du recul et décide d'en parler à sa DRH.

#### La démarche

Le DRH lui réserve un excellent accueil et ses patrons hiérarchiques sont d'accord pour l'accompagner dans cette démarche de réflexion, l'encouragent même à prendre son temps et décident de lui financer le programme « Oser Son Potentiel ». Cette démarche se déroule en 3 étapes : un bilan de carrière & d'évolution, un séminaire de 3,5 jours et un accompagnement dans la mise en œuvre de son nouveau projet professionnel. Un contrat tripartite entre Hubert, sa DRH et Equipe & Développement est établi précisant les attentes et les objectifs de chacun. Une réunion de restitution est planifiée après le séminaire. Hubert, décidera alors lui-même – en toute confidentialité – ce qu'il souhaite communiquer et sous quelle forme à sa DRH.



Cette démarche, étalée sur 7 mois, lui permet de mettre à jour ses motivations profondes et de prendre conscience de ce qui l'anime vraiment : démarrer de nouvelles activités où il y a tout à construire, recruter et former une équipe gagnante avec laquelle il sera à même de relever de grands défis, au service de son entreprise.

## Les résultats

Hubert a réalisé et exprimé à son DRH qu'à travers la démarche :

- il avait retrouvé une motivation pour remobiliser son équipe pour en faire une équipe gagnante
- il avait compris qu'il lui manquait une perspective d'évolution vers de nouvelles activités à démarrer.

Il a été convenu avec le DRH d'un accompagnement par Equipe & Développement pour l'aider à remettre son équipe dans une nouvelle dynamique et à faire monter en puissance un des collaborateurs pour pouvoir le remplacer à échéance d'un an.

Dans les semaines qui ont suivies la restitution à la DRH et à ses responsables hiérarchiques, le directeur général lui propose de prendre en charge la direction d'un nouveau département qu'il souhaite créer l'année prochaine.

En fin d'année, l'équipe est remotivée, a atteint ses objectifs et est prête à démarrer une nouvelle phase d'évolution avec son nouveau responsable. Quant à Hubert, il est fier de ce qu'il a accompli et prêt à relever son nouveau défi.

## L'idée clé

Quand on ne se sent plus bien dans son poste, prendre du recul, identifier ses motivations profondes et oser dialoguer avec sa hiérarchie : l'expression des points de vue permet d'aboutir à une solution "gagnant - gagnant".

**RETOUR PAGE D'ACCUEIL : [www.equipedev.fr/](http://www.equipedev.fr/)**