

## OBJECTIFS DU MODULE

Décrypter un environnement 4.0 :  
*Cartographier technologies & impacts sociaux-organisationnels*

Mesurer la maturité et la readiness au changement :  
*Construire et interpréter un diagnostic 4.0*

Co-concevoir une feuille de route de transformation :  
*Prioriser chantiers, choisir indicateurs, planifier quick-wins*

Piloter des équipes hybrides & auto-organisées :  
*Mettre en place rituels et outils collaboratifs data-driven*

Accélérer l'adhésion au changement :  
*Déployer leviers d'influence, storytelling, serious gaming*

# MANAGEMENT 4.0 & CONDUITE DU CHANGEMENT



# PLAN DU MODULE Management 4.0 & Conduite du Changement

## Management 4.0 & VUCA

Qu'est-ce que piloter dans un monde VUCA ? Digitalisation, complexité, volatilité. Rôle du manager augmenté.

*Mise en situation : Boussole VUCA*

## Pilotage par la donnée & KPI 4.0

Data visualisation, tableau de bord, IA explicable. OEE, OKR, leading vs lagging indicators.

*Mise en situation : Data-challenge*

## Leadership distribué & agilité collective

Pilotage sans chef : scrum, holocratie, gouvernance partagée. Rituels agiles utiles au changement.

*Mise en situation : Tour Agile*

## Leadership transformationnel

Intelligence émotionnelle, Management par le sens, et leadership inspirant.

*Mise en situation : Leader Sprint*

## Conduite du changement I – Approches & modèles

Kotter 8-Steps, ADKAR, Bridges. Quand utiliser quoi ? Avantages/inconvénients.

*Mise en situation : Jeu de rôle appliquer Kotter*

## Nouvelles formes d'organisation du travail

Environnement digitalisé, hybride et responsabilisant

*Mise en situation : Hybrid Work*

## Conduite du changement II – Plan d'action

Feuille de route, quick wins, résistances au changement, indicateurs

*Mise en situation : Change Poker*

## Restitution finale & feedback 360°

Pitch de diagnostic + stratégie de conduite du changement pour une organisation réelle ou simulée

*Présentation Pecha Kucha – 20 slides de 20s, minuté, 1slide=1photo : 6min40s*

# LEADERSHIP DISTRIBUÉ & AGILITÉ COLLECTIVE



- Expliquer la différence entre leadership classique et leadership distribué
- Identifier les leviers d'agilité collective dans un environnement incertain
- Comprendre les fondements des organisations auto-organisées et agiles
- Se positionner dans un rôle de facilitateur plus que de décideur

<https://youtu.be/JV-WUuVo8IE>

# TROUVER

GUIDE PRATIQUE POUR DÉCOUVRIR SON MOTEUR  
ET CELUI DE SON ÉQUIPE

# SON

THINKERS  
50 SIMON SINEK

DAVID MEAD & PETER DOCKER

Par l'un des TED speakers  
les plus suivis au monde

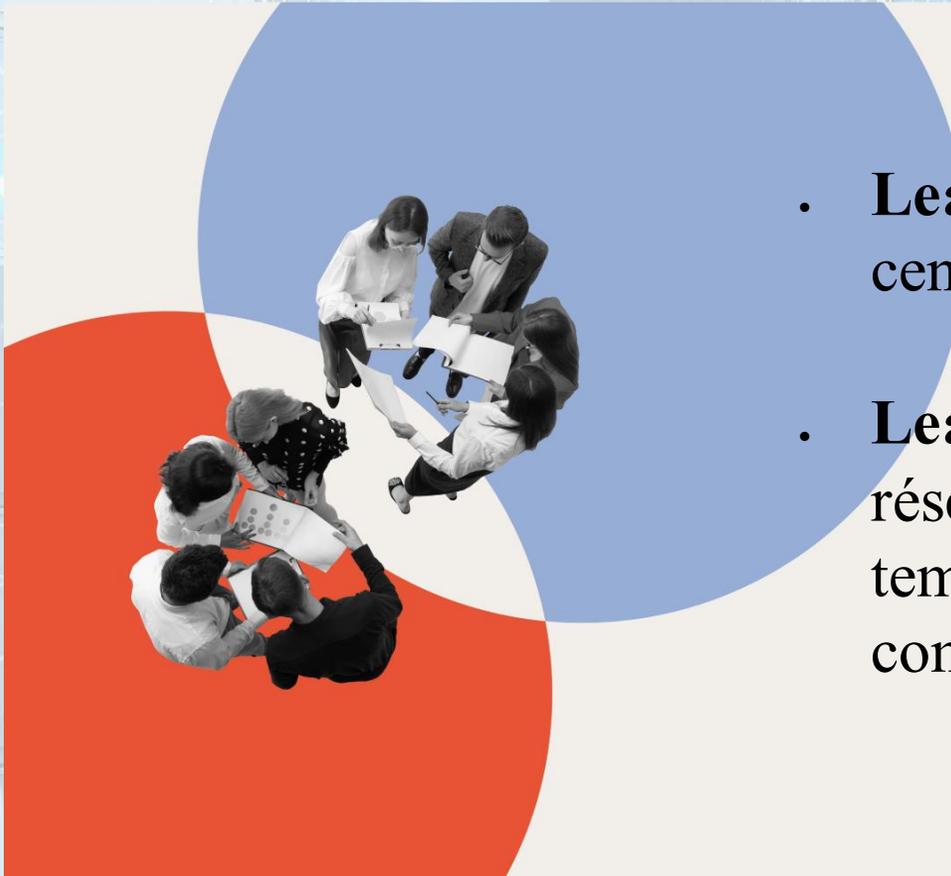
# POUR QUOI

« *Le chef est celui qui a besoin des autres pour réussir. Le leader est celui dont les autres ont besoin pour réussir.* »

Simon Sinek

“Avez-vous déjà travaillé dans un groupe où *personne* ne décidait seul, mais où tout avançait bien ?”

# LE LEADERSHIP DISTRIBUÉ : DÉFINITIONS & RUPTURES



- **Leadership traditionnel** : pouvoir vertical, rôle centré sur la décision.
- **Leadership distribué** : leadership comme un réseau de rôles répartis, où chacun peut porter temporairement une responsabilité selon ses compétences.

# RUPTURES CLÉS



## Ancien paradigme

1 chef = 1 équipe  
Répartition des tâches  
Manager décide  
Légitimité hiérarchique

## Nouveau paradigme

Plusieurs leaders = 1 projet  
Répartition des rôles  
Équipe choisit selon les besoins  
Légitimité situationnelle

# LES RUPTURES MAJEURES DU LEADERSHIP DISTRIBUÉ

## DIMENSION

## LEADERSHIP TRADITIONNEL

## LEADERSHIP DISTRIBUÉ

 **Centre de gravité**

Le manager / chef

L'équipe dans son ensemble

 **Détention du savoir**

Le leader sait, les autres exécutent

Le savoir est partagé, chacun contribue

 **Prise de décision**

Centralisée, descendante

Collective, contextuelle, collaborative

 **Voix & parole**

Formelle, autorisée par la hiérarchie

Distribuée, permise par la confiance

 **Posture**

Contrôle, direction, délégation

Facilitation, écoute, empowerment

 **Rendement**

Exécution d'un plan

Création de valeur par engagement et adaptation

# MODÈLES D'ORGANISATION AGILE

## 1. Scrum

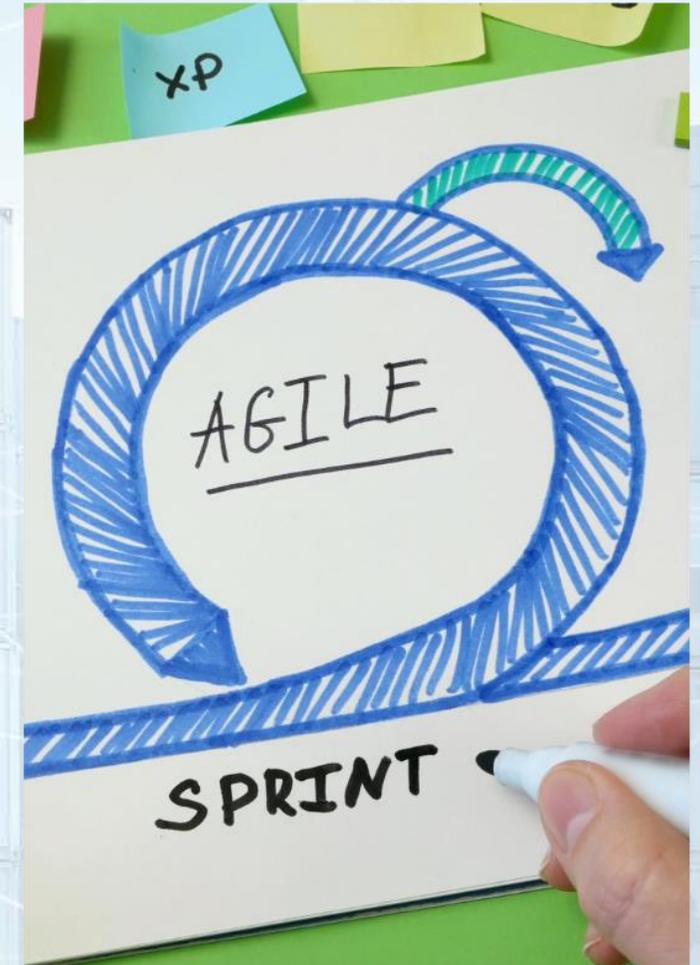
- Rôles : Product Owner, Scrum Master, Équipe
- Rituels : Sprint, Daily, Rétrospective
- 📌 Atout : structuration légère + feedback rapide

## 2. Holocratie

- Organisation en cercles (équipes), rôles explicites
- Prise de décision décentralisée
- 📌 Atout : responsabilisation, transparence

## 3. Gouvernance partagée (Sociocratie 3.0)

- Décisions par consentement
- Cercles interconnectés
- 📌 Atout : inclusion et équivalence



# LEVIERS D'AGILITÉ COLLECTIVE



Ce qu'un leader distribué met en place :

- **Rituels agiles** (Daily Stand-up, Rétrospective, Sprint Planning)
- **Espaces de feedback** (1:1, rotatifs, open floor)
- **Outils de pilotage visuel** : Kanban, Roadmap dynamique
- **Réunions efficaces** : time-boxées, facilitée par rôles tournants

# LE RÔLE DU LEADER AUGMENTÉ

Le manager 4.0 ne commande pas, il oriente, connecte, débloque.



**il ne joue pas  
d'instrument, mais  
coordonne les talents.**

## COMPÉTENCES CLÉS

### Compétence

-  Clarté d'intention
-  Écoute active
-  Facilitation
-  Confiance

### Description

Fixer le cap sans imposer le chemin

Détecter tensions, signaux faibles

Structurer des temps de co-construction

Déléguer pleinement l'action