

Partager, co-construire, agir : 3 attitudes pour transformer ensemble

Module adaptatif

~20 min

IA, transition écologique, réorganisations : le changement est devenu le quotidien des équipes, au point que les spécialistes parlent de fatigue du changement. Ce module ramène la conduite du changement à l'échelle de l'équipe : trois attitudes qui s'enchaînent — partager, co-construire, agir — avec des pratiques prêtes à l'emploi, du tour de perception au plan d'action en trois questions, et une honnêteté clé : dire ce qui est décidé et ce que l'équipe peut vraiment influencer.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Partager le changement en équipe : dire ce qui est sûr, ce qui reste ouvert, et écouter ce qui freine.
- 02 Installer des pratiques de dialogue régulières, du tour de perception au point dédié à la transformation.
- 03 Co-construire la déclinaison du changement — le « comment » — en ateliers, en groupes de travail et par des accords d'équipe.
- 04 Passer à l'action sans attendre l'adhésion totale, par des victoires rapides et la boucle tester, observer, apprendre, ajuster.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs qui veulent prendre leur part dans les transformations de leur équipe, de la parole à l'action.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

La direction d'un lycée professionnel a décidé que les comptes rendus des conseils de classe seraient préparés avec un assistant IA. Samir, coordinateur pédagogique, réunit les enseignants mercredi. Certains s'inquiètent, d'autres veulent tester tout de suite, et rien n'est organisé. Comment faire de cette réunion un vrai départ ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Change management — John Kotter (Harvard) : communication répétée de la vision, « short-term wins » (modèle en 8 étapes)
- Sécurité psychologique — Amy Edmondson (Harvard Business School)
- Accords d'équipe co-écrits — méthode Afthonios
- Boucle tester / observer / apprendre / ajuster — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- John Kotter (professeur émérite à Harvard Business School) — communication répétée de la vision et « short-term wins », étape 6 de son modèle en 8 étapes du changement
- Prosci — cabinet de référence en gestion du changement, auteur du concept de « change fatigue »
- Amy Edmondson (Harvard Business School) — sécurité psychologique, condition de la remontée des problèmes et désaccords
- Karl E. Weick, « Small Wins: Redefining the Scale of Social Problems », American Psychologist (1984) : une série de petites victoires concrètes attire des alliés et décourage les opposants