FICHE PROGRAMME

Devenir manager de ses anciens collègues : la transparence qui change tout

Module adaptatif | ~20 min

La promotion interne reste l'une des principales voies d'accès au management, et l'une des plus périlleuses : six nouveaux managers sur dix échouent dans leurs deux premières années, faute d'accompagnement bien plus que de compétence. Ce module ne se contente pas de recommander la bonne distance : il donne les mots exacts de la conversation à tenir avec un ancien collègue, et rappelle que l'équipe, elle aussi, a sa part à jouer dans cette transition.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Nommer avec transparence le changement de relation avec un ancien collègue, en préservant le respect et l'équité envers toute l'équipe.

02 Reconnaître devant son équipe que le regard du manager élargit celui du collaborateur, au lieu de faire comme si rien n'avait changé.

03 Demander ouvertement de l'aide à son équipe et à son propre responsable pour traverser les premiers mois.

04 Poser les fondations des premières semaines : trente jours d'observation, entretiens individuels d'écoute et un geste symbolique de début.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers fraîchement promus au sein de leur propre équipe, et collaborateurs qui voient un collègue devenir leur responsable.

- **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.

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

- Transition pair-à-manager, inspirée de Linda Hill (« Becoming a Manager ») et du Leadership Pipeline (Charan/Drotter/Noel)
- Observation avant action, environ 30 jours d'entretiens d'écoute, inspirée de Michael Watkins (« The First 90 Days »)
- Conversation de transparence avec l'ancien(ne) collègue-ami(e) (« ma position change, le respect demeure »), y compris sur les informations désormais confidentielles — méthode Afthonios
- 3 questions d'entretien (ce qui fonctionne / ce qui freine / attentes envers moi) — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Corporate Executive Board (désormais Gartner) : environ 60 % des nouveaux managers échouent ou sous-performent au cours de leurs 24 premiers mois
- Chartered Management Institute et YouGov : 82 % des managers britanniques n'ont reçu aucune formation formelle au management (« accidental managers »)
- Michael Watkins, The First 90 Days
- SHRM, « Transitioning From Peer to Manager » (2024) : reprendre soi-même le travail de l'équipe signale aux collaborateurs un manque de confiance dans leurs capacités

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026