



Campus de la Spirale Dynamique 2025

Retours d'expériences d'un Dirigeant de Transition

Didier Douziech

www.impact-positif.com



Campus de la Spirale Dynamique 2025

Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Didier Douziech

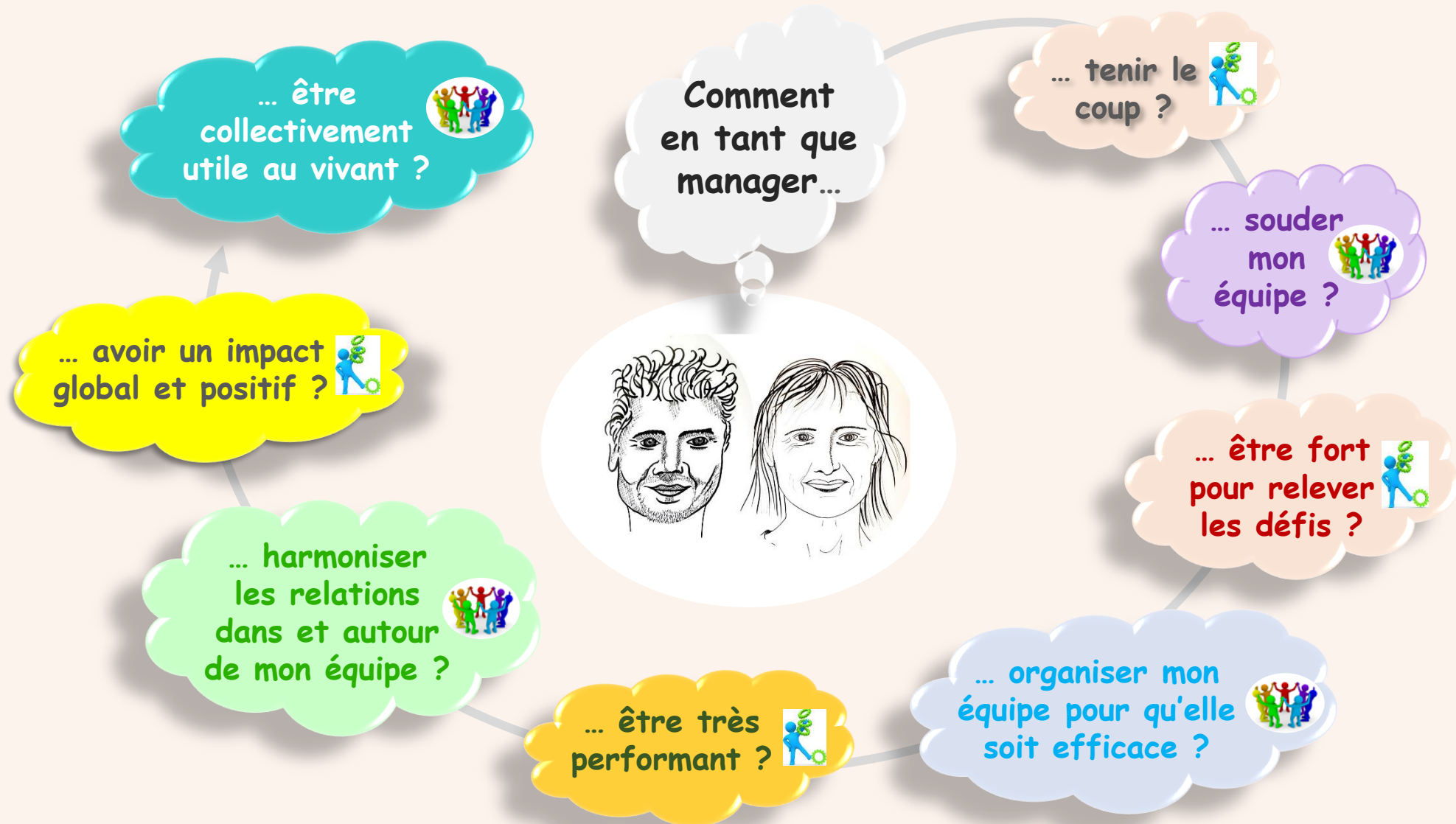
www.impact-positif.com



Qui suis-je ?



Management à impact positif







Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Au programme

DIAGNOSTIC D'ORGANISATIONS

- Retours d'expériences

TRANSFORMATION D'ENTREPRISE

- Moyens de conduite de changement en entreprise
- Retour d'expérience
- Apport de la Spirale Dynamique et autres moyens
- Synergies entre les moyens



Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

DIAGNOSTIC D'ORGANISATION sous l'angle de la SPIRALE DYNAMIQUE



Retour d'expérience / Entreprise industrielle

Le contexte

- Société industrielle de 350 employés.
- Activité : sidérurgie.
- Marché : industrie automobile.
- Contexte : relance de l'entreprise suite à sa reprise à la barre du tribunal de commerce.
- Filiale française d'un groupe indo-anglais
- Diagnostic Spirale Dynamique simplifié pour détecter les systèmes de valeurs en présence.





Retour d'expérience / Entreprise industrielle

Diagnostic

Systèmes de valeurs des personnes

Tribal : porté sur le magique et le mystique, préoccupé principalement par la sécurité.

Egocentrique : puissant et impulsif, préoccupé principalement par la dominance et le pouvoir

Absolutiste : déterminé et pur, préoccupé principalement par la notion de sens et l'ordre.

Matérialiste et stratégique : préoccupé principalement par l'autonomie et la manipulation

Pluraliste, sensible et humaniste : préoccupé principalement par l'égalité et la communauté

Systèmes de valeurs des organisations

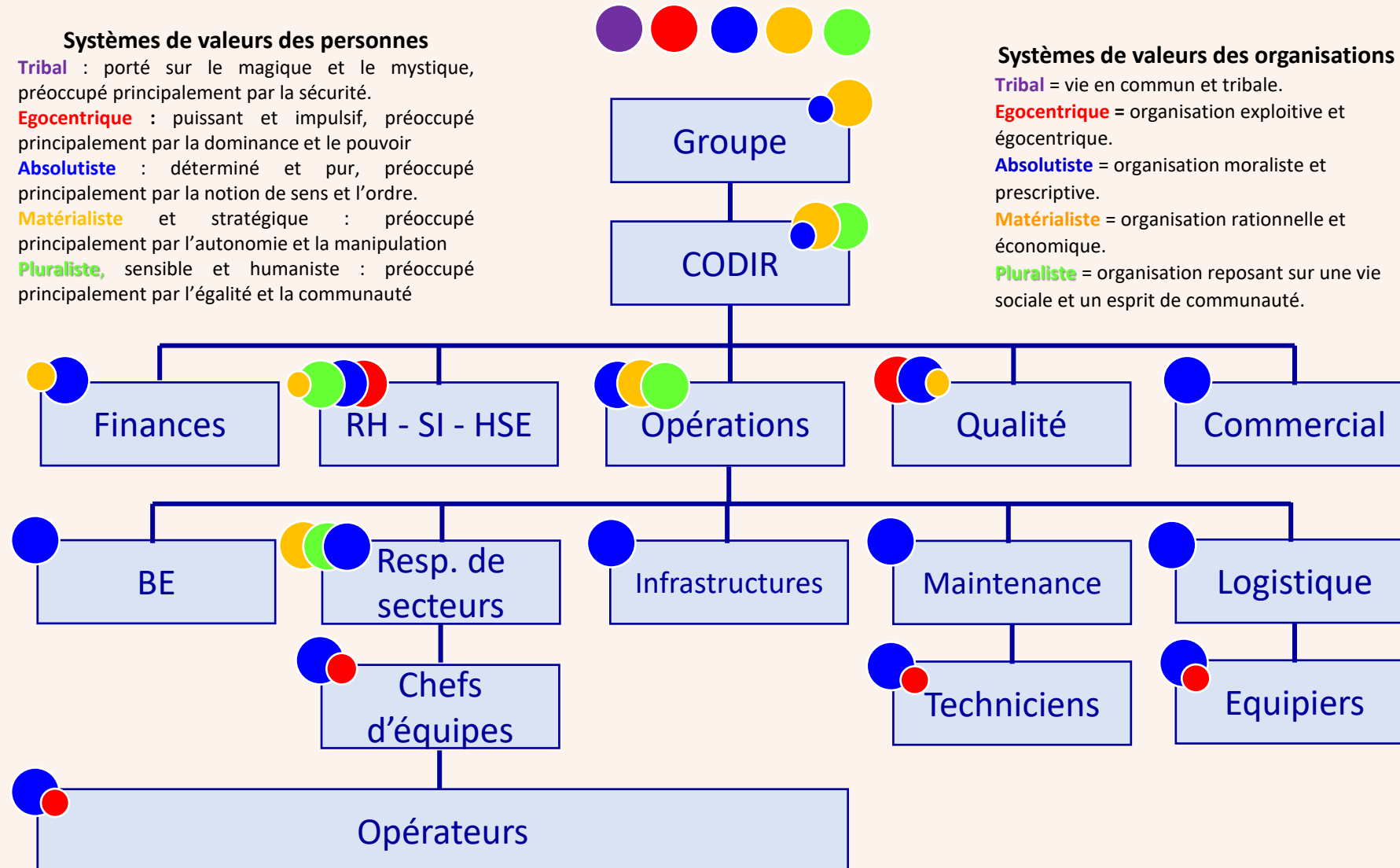
Tribal = vie en commun et tribale.

Egocentrique = organisation exploitive et égoцентриque.

Absolutiste = organisation moraliste et prescriptive.

Matérialiste = organisation rationnelle et économique.

Pluraliste = organisation reposant sur une vie sociale et un esprit de communauté.

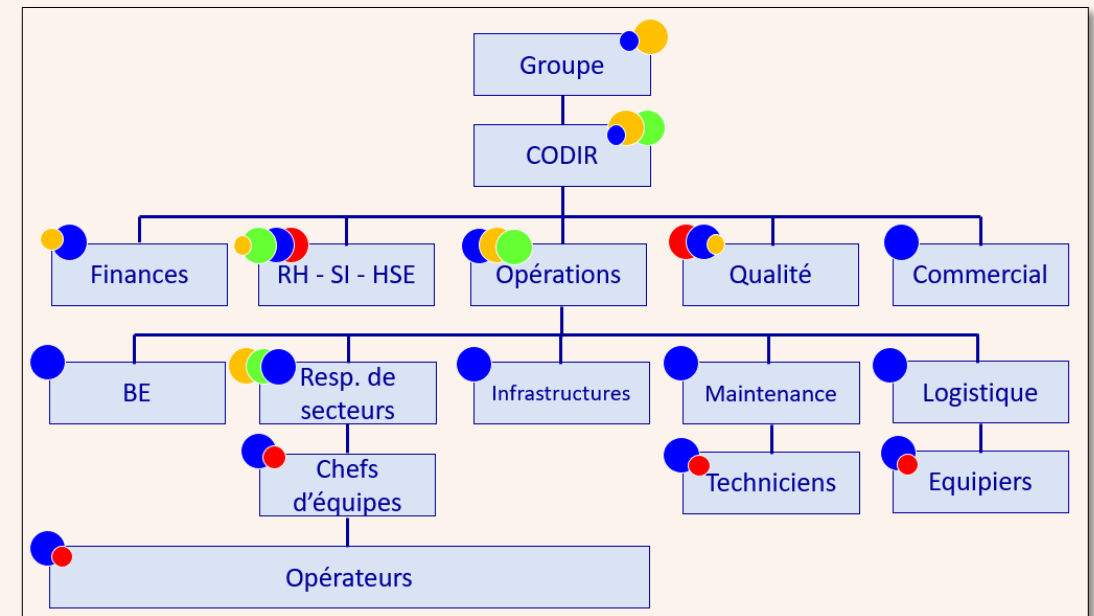




Retour d'expérience / Entreprise industrielle

L'apport de la Spirale Dynamique

- Grille de lecture des forces en présence dans un contexte de remobilisation des équipes et d'intégration dans le groupe
- Facilitation des échanges avec le Groupe
- Facilitation du dialogue au sein du CODIR
- Support à l'élaboration puis l'introduction d'un plan de transformation de l'entreprise
- Aide au déploiement d'un système de management de la sécurité





Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

TRANSFORMATION D'ENTREPRISE
GRACE A LA SPIRALE DYNAMIQUE
et d'autres moyens

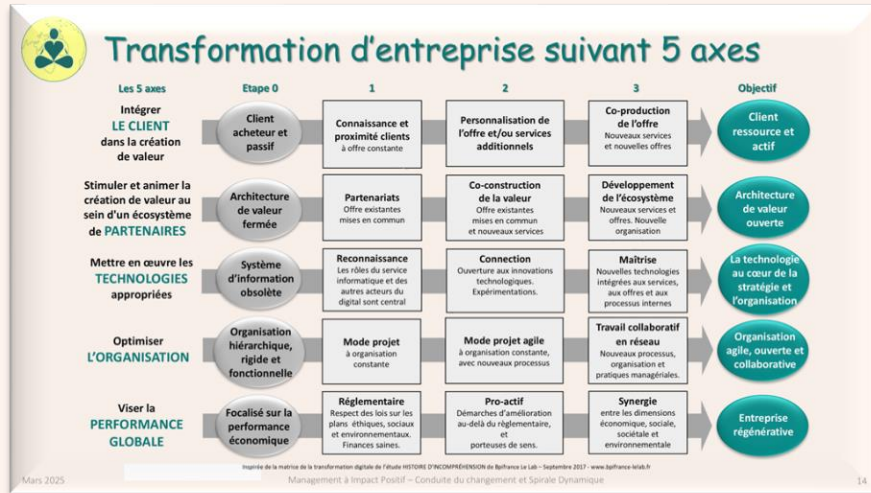


Transformation d'entreprises grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

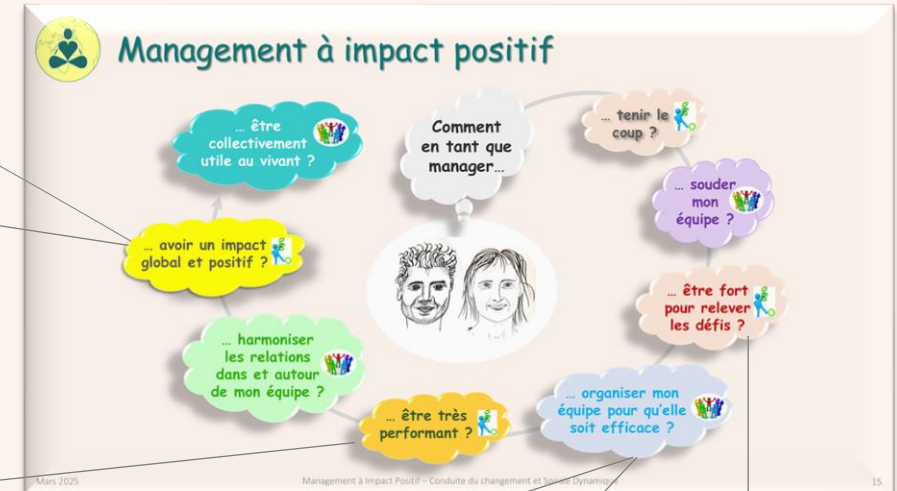
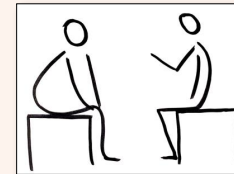
Moyens de conduite de changement



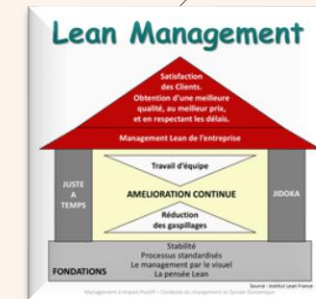
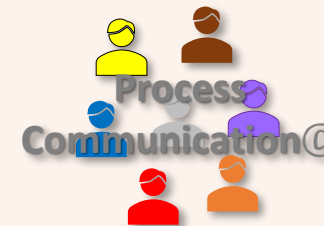
Moyens de conduite du changement



Leadership de Pleine Conscience

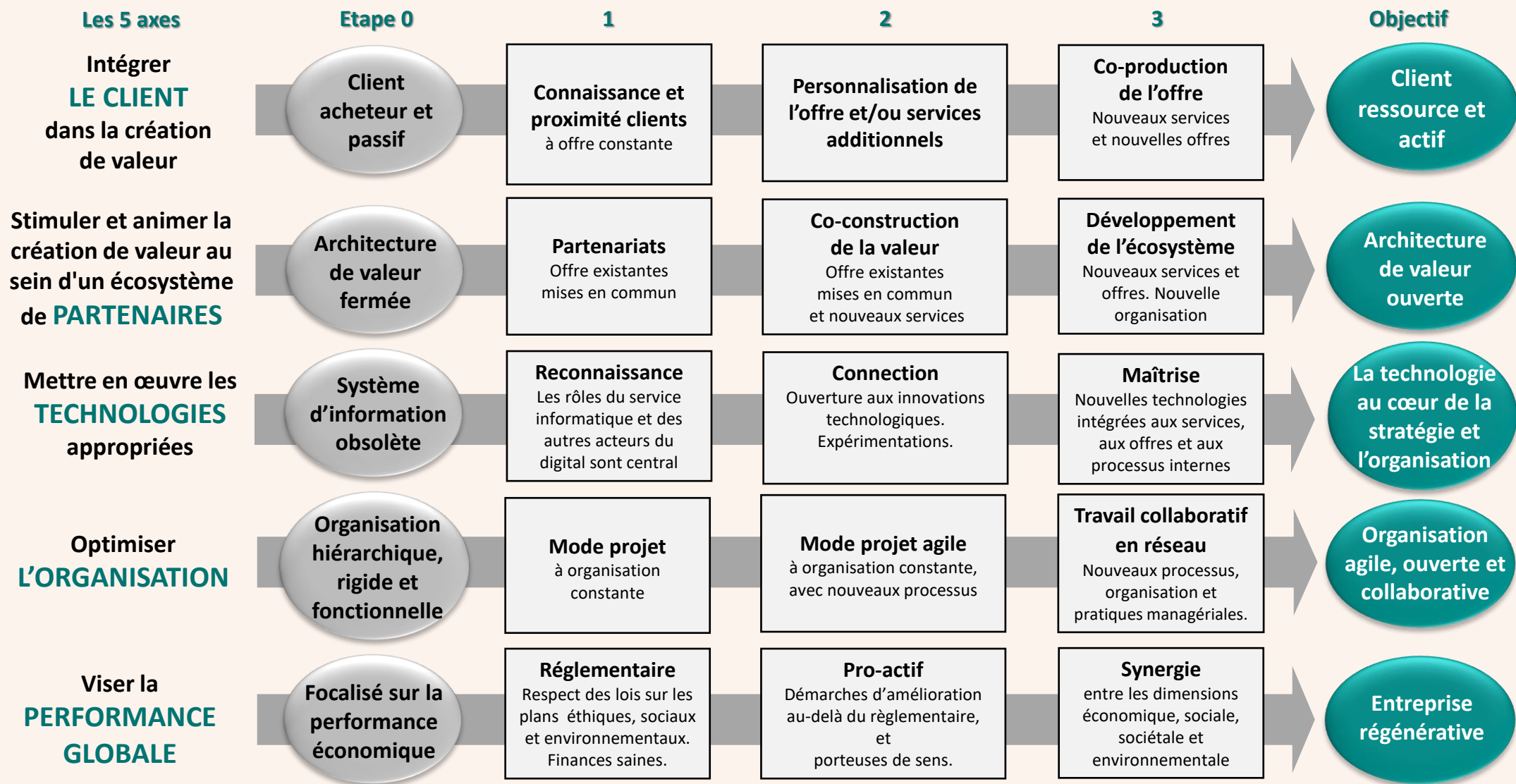


Changement





Transformation d'entreprise suivant 5 axes



Inspirée de la matrice de la transformation digitale de l'étude HISTOIRE D'INCOMPRÉHENSION de Bpifrance Le Lab – Septembre 2017 - www.bpifrance-lelab.fr



Moyens de conduite du changement



La **Process Communication©** est un **modèle de communication** et un moyen de découverte et de **compréhension de sa propre personnalité** et de celle de son entourage.

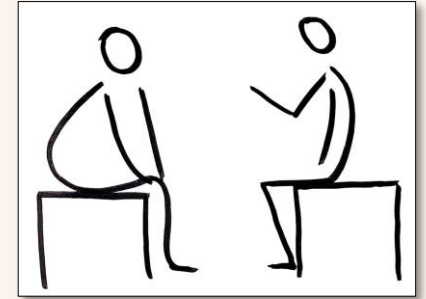
La Process Communication © repose sur 2 principes :

- notre façon de communiquer est aussi si ce n'est plus importante que le message que l'on veut transmettre,
- notre personnalité reflète d'une façon plus ou moins prononcée 6 profils (empathique, persévérant, promoteur, énergiseur, imagineur, analyseur).



Moyens de conduite du changement

Leadership de Pleine Conscience



Le **Leadership de Pleine Conscience** est une méthode permettant de **développer** les qualités suivantes :

- **Maîtrise de soi exemplaire**
- Etre en pleine conscience
- Avoir un profond respect de l'autre
- Provoquer l'enthousiasme de son entourage
- Sortir de sa zone de confort
- Etre créatif
- Savoir prendre les bonnes décisions
- Etre responsable

Ces qualités sont développées par la **répétition d'un cycle de lectures** de préconisations adaptées aux événements vécus, de **mise en application en pleine conscience** puis d'**évaluation** du degré de respect de ces préconisations.



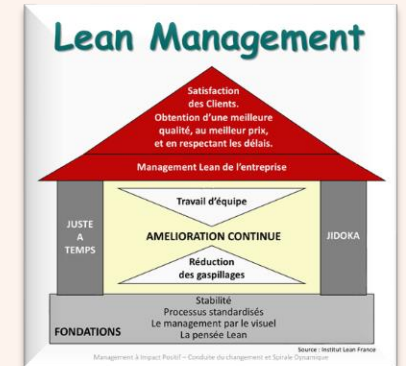
Moyens de conduite du changement

La philosophie du **Lean Management** : le Lean se concentre sur l'**élimination des gaspillages**, en travaillant sur la manière dont le travail est effectué pour réduire globalement le temps de réalisation et fournir la **qualité** tout en augmentant au fur et à mesure la capacité à fournir au **client** la valeur qu'il attend.

Il repose sur les principes suivants :

- La stabilité et des **processus standardisés**
- Le management par le visuel
- **L'amélioration continue**
- **Le travail d'équipe**
- Le juste à temps
- Des petits automatismes simples

Il se déploie par un ensemble de méthodes : 5S, A3, 8D, Kanban, Value Stream Mapping, etc ...





Moyens de conduite du changement



Yoga

Le **Yoga** est un état consistant à avoir une **parfaite maîtrise de ses sens ...**

C'est une philosophie, une hygiène de vie,
une source d'énergie, de bien-être et de pleine conscience.

Nous en explorerons aujourd'hui les facettes suivantes : **respiration, relaxation et méditation.**





Transformation d'entreprises grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Retour d'expérience



Retour d'expérience / Changement de culture

Le contexte

- Société industrielle d'une centaine de salariés
- Activité : transformation des métaux
- Marché : industrie automobile
- Contexte : remplacement en urgence du dirigeant de la filiale française d'un groupe étranger
- Objectif : arrimage de la filiale au groupe, maintenir sa rentabilité dans un contexte très concurrentiel



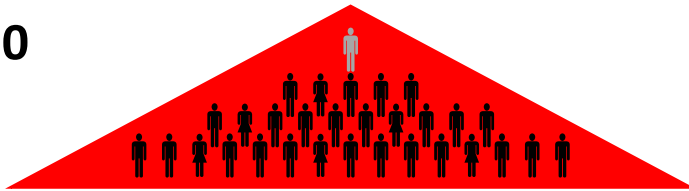
Source image : <https://www.har-tech.com/>



Retour d'expérience / Changement de culture



J0

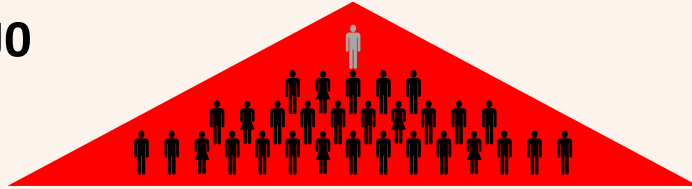


- L'actionnaire : société sous LBO fortement endettée
- Arrivée d'un **Manager à Impact Positif** à la tête d'une organisation pyramidale au style de management autocratique
- Le Marché de l'entreprise :
 - Grands comptes exigeants
 - Forte concurrence
 - Guerre des prix



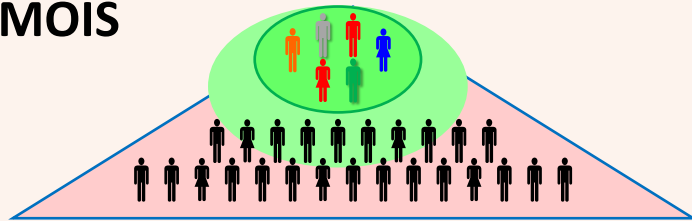
Retour d'expérience / Changement de culture

J0



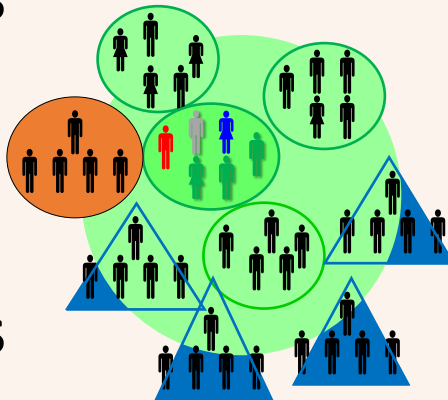
- Arrivée d'un **Manager à Impact Positif** à la tête d'une organisation pyramidale au style de management autocratique

J+3MOIS



- Diffusion de savoirs au niveau du Comité de Direction
- Transmission plus approfondie et feedback auprès d'un premier **Manager** réceptif et dans le besoin,
- Diffusion très partielle de savoirs au reste du personnel

J+12MOIS



- Comité de Direction **partiellement renouvelé**
- Transmission approfondie de savoirs et feedback élargis à d'autres **Managers**,
- Diffusion des savoirs dans l'ensemble de l'organisation

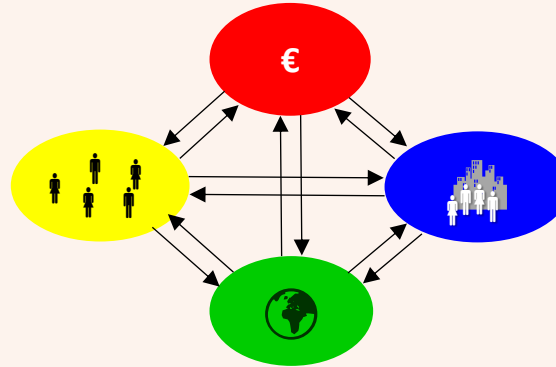
J+14MOIS

- Passage de relais au nouveau dirigeant, avec introduction au mode de Management à Impact Positif et profilage des personnes clés.

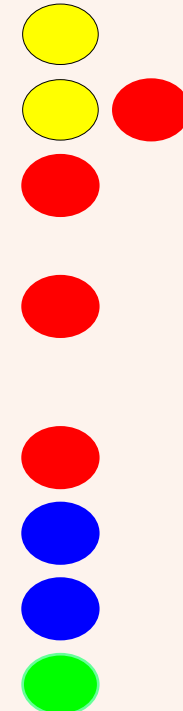


Retour d'expérience / Changement de culture

Impacts



- Division durablement du nombre d'accidents de travail par 3,
- Métamorphose des ateliers (plus sûrs, agréables et efficaces),
- Renfort des liens avec la maison mère allemande,
- Regain de confiance avec les grands comptes qui permet d'être consulté sur tous les nouveaux projets et le gain de 15% de chiffre d'affaires supplémentaire pour les années futures, ...
- Réduction de 10% en 3 mois du niveau des stocks,
- Relance des recrutements
- Impact positif sur la vie familiale de managers
- Déchets bois brûlés => déchets bois valorisés





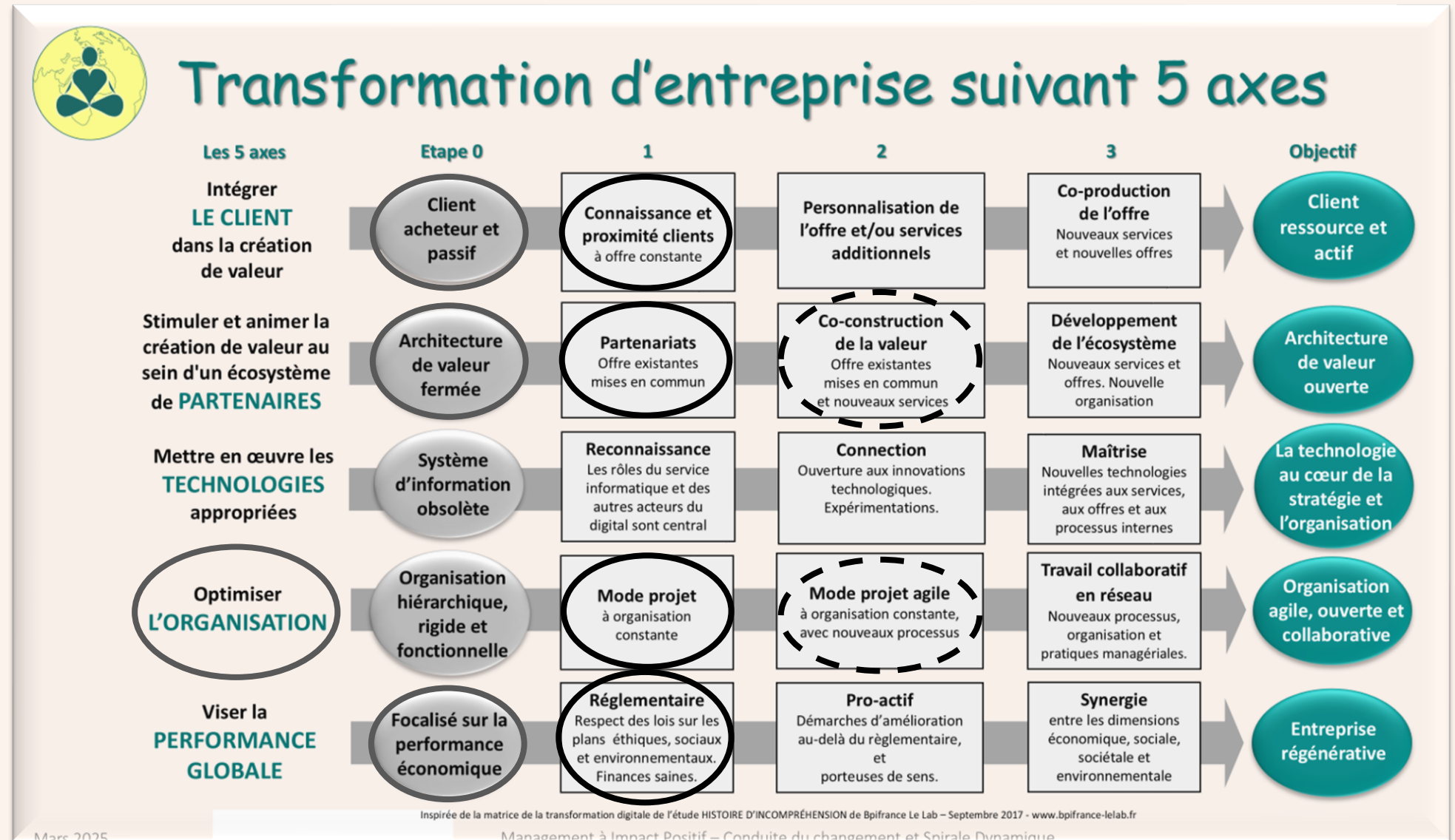
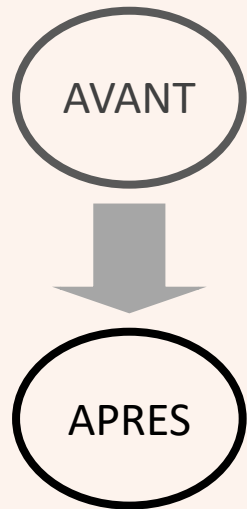


Transformation d'entreprises grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Apport de chaque moyen



Apport de chaque moyen





Apport de chaque moyen

Spiral Dynamics



- Compréhension des systèmes de valeur en présence
- Accompagnement des montées en compétence des managers
- Support au recrutement et à l'intégration des nouveaux managers
- Vecteur de modernisation des pratiques managériales
- Aide à la gestion des conflits et des projets interservices
- Aide à l'intégration de la filiale dans le groupe



Apport de chaque moyen

Lean Management



- Structuration des process
- Gains financiers
- Alignement avec les attentes des clients grands comptes



Apport de chaque moyen

Process Communication©



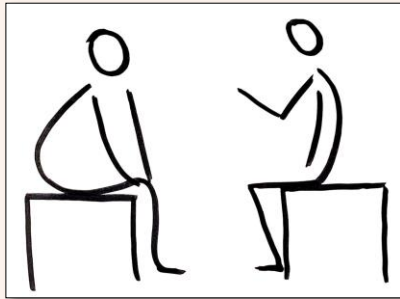
- Support au « Coaching » des managers
- Résolution de conflits inter-personnels



Apport de chaque moyen

Leadership de Pleine Conscience

Leadership de
Pleine Conscience



- Support au « Coaching » des managers
- Montée en compétences des managers



Apport de chaque moyen

Yoga



Yoga

- Sérénité et énergie du dirigeant
- Support au « Coaching » des managers





Transformation d'entreprises grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

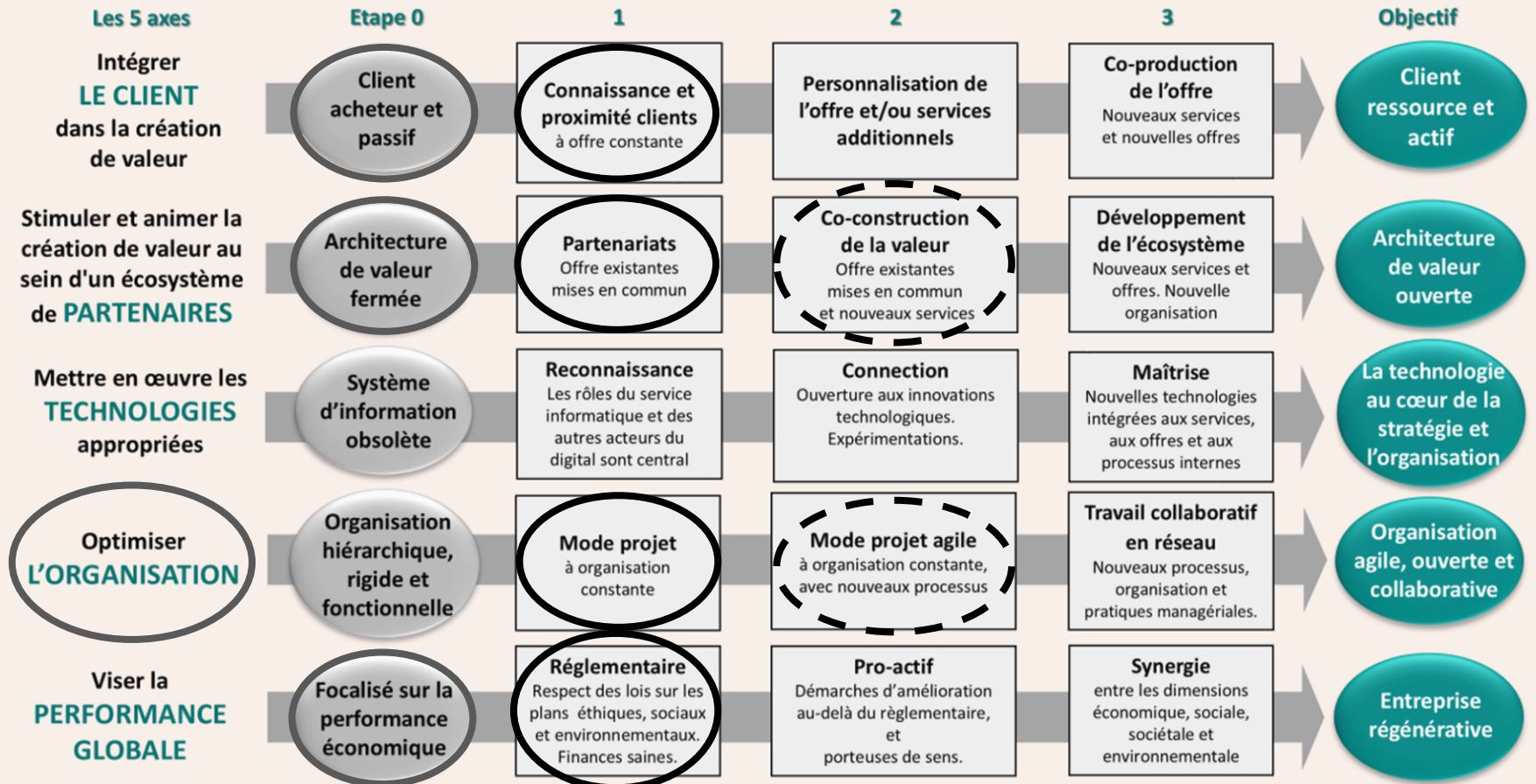
Synergies entre les moyens



Synergies entre les moyens



Transformation d'entreprise suivant 5 axes



Inspirée de la matrice de la transformation digitale de l'étude HISTOIRE D'INCOMPRÉHENSION de Bpifrance Le Lab – Septembre 2017 - www.bpifrance-lelab.fr

Mars 2025

Management à Impact Positif – Conduite du changement et Spirale Dynamique



Aide pour franchir les étapes de transformation



Synergies entre les moyens

Lean Management & Spiral Dynamics



Vecteur du changement
de culture



Aide à l'adaptation des
comportements





Synergies entre les moyens

Process Communication© & Spiral Dynamics



Moyens complémentaires
d'analyses des personnalités

Support à la communication



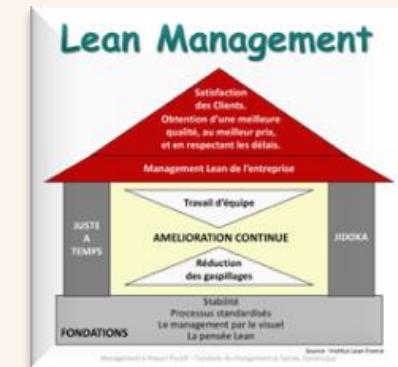


Synergies entre les moyens

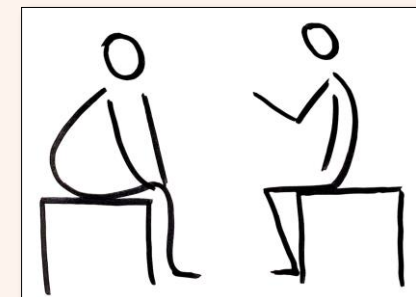
Process Communication© et autres moyens



Communication
personnalisée



Leadership de
Pleine Conscience

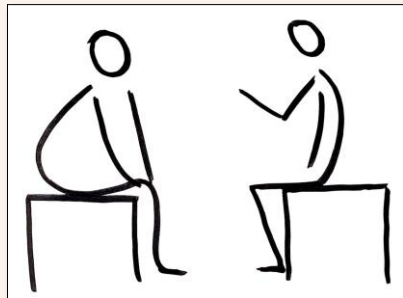




Synergies entre les moyens

Leadership de Pleine Conscience & Spiral Dynamics

Leadership de
Pleine Conscience



Développement de
l'influence sur les managers



Personnalisation de
l'application de la méthode

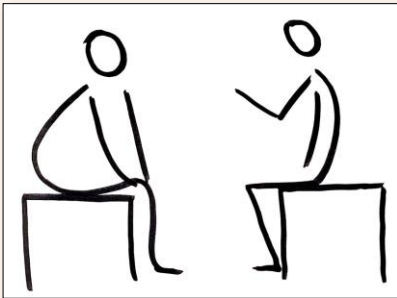




Synergies entre les moyens

Leadership de Pleine Conscience & Lean Management

Leadership de
Pleine Conscience



Développement des capacités
d'influence des managers





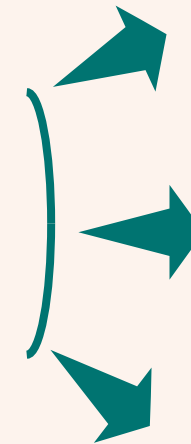
Synergies entre les moyens

Yoga et autres moyens

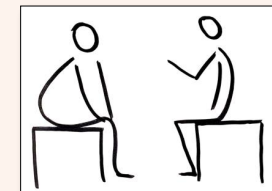


Développement de son Attention

- adaptation en temps réel aux circonstances
- Optimisation de l'utilisation des méthodes



Leadership de Pleine Conscience

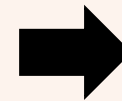






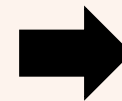
Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Pour approfondir
la respiration, la relaxation, la méditation,
la Process Communication©,
le Leadership de Pleine Conscience



www.voies.net

Pour plus d'informations sur
le Management à Impact Positif



www.impact-positif.com



Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Merci pour votre active participation !

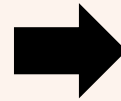
Didier Douziech

www.impact-positif.com



Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Pour récupérer
le support de la conférence
et donner votre avis

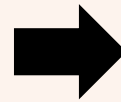


www.impact-positif.com



Diagnostic et transformation d'organisations grâce à la Spirale Dynamique et d'autres moyens

Pour vous abonner
aux publications sur le
Management à Impact Positif



www.impact-positif.com