

Formation conduite du changement

Neurosciences, Intelligence Emotionnelle & Management



Managers :
Pilotez et accompagnez une transformation durable en mobilisant leviers émotionnels, cognitifs et collaboratifs.

OBJECTIF GÉNÉRAL

A l'issue de ces 2 jours, chaque participant sait lire ce qui se joue dans une transformation organisationnelle, comprend pourquoi et comment les individus résistent ou adhèrent au changement, et repart avec une posture, des outils concrets et un plan d'accompagnement directement applicable dans son contexte



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, chaque participant sera capable de :

- ✓ Comprendre pourquoi les individus résistent au changement et comment les accompagner selon où ils en sont
- ✓ Identifier les biais cognitifs qui faussent sa lecture des situations de changement
- ✓ Appliquer les 7 leviers scientifiques du changement pour mobiliser et engager ses équipes
- ✓ Adapter sa posture et sa communication selon la phase traversée par ses collaborateurs
- ✓ Co-construire du sens, des rituels et des conditions d'adhésion durables
- ✓ Construire et piloter un plan d'accompagnement structure autour des 7 leviers



COMPETENCES VISEES

- ✓ Comprendre les dynamiques organisationnelles et humaines du changement
- ✓ Gérer les émotions et les résistances au niveau individuel et collectif
- ✓ Utiliser des techniques d'influence positive : communication, storytelling, intelligence collective
- ✓ Construire et déployer un plan pragmatique d'accompagnement du changement
- ✓ Mesurer et ajuster le progrès avec des indicateurs pertinents



PROGRAMME DE LA JOURNÉE

JOUR 1 : COMPRENDRE – Décoder ce qui se joue dans le changement

Module 1 : Les dynamiques du changement : comprendre pour mieux piloter

Objectif : Poser un cadre commun sur les mécanismes du changement et situer son propre projet de transformation.

- Les 3 dimensions du changement
- Les modèles de référence : courbe du changement, 3 phases
- Atelier : positionner ses collaborateurs sur la courbe et identifier le gap manager / équipe
- Auto-positionnement : où j'en suis en tant que porteur de ce changement aujourd'hui

Module 2 : Pourquoi le cerveau résiste : neurobiologie du changement

Objectif : Comprendre les résistances comme une réponse neurobiologique naturelle.

- Le modèle des 2 pilotes : Pilote Protecteur vs Pilote Exécutif (Modèle AL Nouvion)
- Pour quelles raisons "argumenter" ne suffit pas
- Les 4 phases du changement revisitées sous l'angle neurobiologique
- Auto-positionnement : quel pilote est actif en moi sur ce projet ?

Module 3 : Les biais cognitifs qui freinent le changement

Objectif : Identifier les filtres automatiques qui faussent notre lecture des résistances et celle de nos équipes.

- Les 4 biais principaux présent dans le changement
- Comment mes propres biais colorent ma lecture de la résistance de mes collaborateurs
- Etude de cas managériaux : identifier le biais en jeu et ses conséquences
- Passer de la réaction automatique à une lecture plus lucide et plus juste

Module 4 : Les 7 leviers scientifiques du changement (modèle Nouvion)

Objectif : Découvrir les 7 conditions qui permettent au cerveau d'adhérer et de s'appropriier le changement.

- Les 7 clés : Sens · Sécurité · Récompense · Temps · Répétition · Collectif · Ecologie
- Chaque levier traduit en actions concrètes de management
- Mise en application : passer son projet au filtre des 7 leviers et identifier les manques

Formation conduite du changement

Neurosciences, Intelligence Emotionnelle & Management

Managers :

Pilotez et accompagnez une transformation durable en mobilisant leviers émotionnels, cognitifs et collaboratifs.



PROGRAMME DE LA JOURNÉE

JOUR 2 : AGIR – Activer les 7 leviers du changement

Module 1 : Réactiver les 7 leviers

Objectif : Reconnecter chaque participant à son projet et identifier ses priorités de J2.

- Inclusion
- Relecture collective du mur J1
- Chaque participant identifie ses 2-3 leviers les plus sous-activés (dans changement actuel ou passé)
- Cadrage de J2

Module 2 : Posture et communication selon la phase de changement

Objectif : Adapter ce qu'on dit et comment on le dit à la phase émotionnelle traversée par ses équipes.

- La posture adaptée à chaque phase : rassurer · accompagner · encourager · responsabiliser
- Le langage qui sécurise vs le langage qui active la résistance : ce qui se joue dans les mots
- Simulation Fishbowl : mise en situation sous tension + debrief systématique sur les leviers activés
- Leviers activés : SENS (1) · SECURITE (2) · TEMPS (4)

Module 3 : Co-construire le sens et mobiliser les équipes

Objectif : Donner du sens au changement de façon mobilisatrice et créer les conditions de l'engagement collectif dans la durée.

- Storytelling du changement : construire un récit avant/après qui donne envie de s'engager
- Cartographie des parties prenantes : alliés, sceptiques, opposants : stratégie d'engagement pour chaque profil
- Rituels d'appropriation : kick-off, célébration des victoires ...
- Leviers activés : SENS (1) · REPETITION (5) · COLLECTIF (6) · ECOLOGIE (7)

Module 4 : Plan d'accompagnement + engagement

Objectif : Construire un plan d'accompagnement structure autour des 7 leviers et s'engager sur des actions concrètes.

- Définir ce que vos collaborateurs gagnent concrètement
- Construction du plan : pour chaque levier, quelles actions, quelle fréquence, quel indicateur
- Plan d'engagement : 2-3 actions à expérimenter dès la semaine suivante
- Leviers activés : RECOMPENSE (3)

REFERENCES PEDAGOGIQUES

Nouvion, A.-L. — Modèle des 7 leviers du changement et modèle des 2 pilotes.
Kubler-Ross, E. (1969). On Death and Dying — adapté à la courbe du changement.
Lewin, K. — Modèle Unfreeze / Change / Refreeze.
Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow.



MODALITES PRATIQUES



Durée :
2 jours,
soit 14h



Pré-requis :
Aucun prérequis



Public :
Toute personne
amenée à
conduire le
changement



Format :
Présentiel ou
distanciel



Lieu :
À déterminer
Au sein de votre
organisation



Accessibilité Handicap

Toute personne en situation de handicap peut accéder à nos formations (présentiel ou en distanciel). L'accessibilité est étudiée au cas par cas par notre référente handicap Mylène RIDEL : mridel@smyleteam.fr ou 06.98.24.26.18



Tarifs

Formation Intra-entreprise uniquement : à partir de 1 600 € HT/jour
Sur mesure : Devis personnalisé sur demande.
Financement OPCO possible (nous contacter pour vérifier l'éligibilité)



MODALITÉS D'INSCRIPTION ET DÉLAIS D'ACCÈS

- **Délai d'accès** : formation accessible dans un délai de 4 à 6 semaines après réception de la convention signée.
- **Recueil des besoins** : un entretien de recueil des besoins est réalisé en amont avec le commanditaire afin d'adapter le programme aux enjeux spécifiques du groupe.



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Pédagogie expérientielle et inversée : la théorie vient éclairer ce que les participants ont déjà vécu, ressenti ou observé
- Apports conceptuels calibrés : courts, ciblés, introduits après une mise en situation ou un exercice d'introspection. Juste ce qu'il faut pour nommer et structurer, sans sacrifier la pratique
- Travail en sous-groupes : au cœur du dispositif, chaque participant analyse ses propres situations professionnelles, confronte ses perceptions et construit des prises de conscience
- Intelligence collective du groupe : les échanges entre pairs deviennent eux-mêmes un outil pédagogique
- Auto-évaluations et introspection guidée : les séquences intègrent un temps personnel de réflexion pour ancrer les apprentissages dans son propre fonctionnement
- Mises en situation sur cas réels : les participants travaillent à partir de leurs propres situations professionnelles.
- Engagement personnel en fin de formation : chaque participant repart avec un plan d'action ancré dans son quotidien



EVALUATION DES ACQUIS

Les acquis sont évalués tout au long de la formation à travers :

- des mises en situation,
- des auto-évaluations guidées
- des feedbacks individualisés.
- Un questionnaire de validation des acquis est proposé en fin de formation.
- Un questionnaire de satisfaction est remis à chaque participant en fin de formation.
- Un questionnaire de suivi à 3 mois permet d'évaluer le transfert dans la pratique professionnelle réelle.



SUIVI DE L'EXECUTION

- Feuilles d'émargement par demi-journée
- Attestation de fin de formation
- Certificat de réalisation.



CONTACT

Mylène RIDEL
mridel@smyleteam.fr
+33 6 98 24 26 18

