

UNREST PLAYBOOK 2026

The Change Fitness Studio®



UNREST

Le mot du fondateur

L'accélération du changement constitue une épreuve cognitive, émotionnelle et relationnelle.

Dans ce cadre, être bien formé ou bien informé ne suffit plus. Ce qui fait la différence, c'est la capacité à faire face, à s'adapter, à décider et à interagir efficacement en situation réelle.

Prospérer dans cet environnement exigeant repose donc avant tout sur les compétences psychosociales : des compétences cognitives et comportementales mesurables et entraînables.

La recherche comme la pratique montrent qu'il est plus efficace de développer des compétences que de s'appuyer sur des traits de personnalité, relativement stables par nature.



Maxime RABÉCHAUX

maxime@unrest.work

PARCOURS

Psychologie du travail

Centre national des arts et métiers (CNAM)

Management & coaching cognitivo-comportemental

Université Paris Dauphine-PSL

Enseignant vacataire IAE-Sorbonne

(Certificat « Manager la performance des organisations avec l'IA »)

Sommaire

CONSTAT	<u>4</u>
APPROCHE	<u>11</u>
SOLUTIONS	<u>23</u>
DIAGNOSTICS	<u>25</u>
PROGRAMMES	<u>29</u>
R&D	<u>39</u>

CONSTAT



Le change **mis**management

Un modèle à bout de souffle

LEADERS

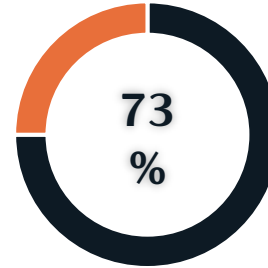


ORGANISATIONS

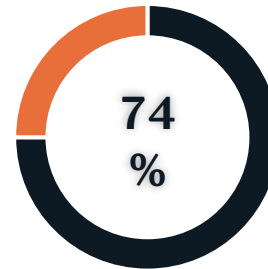


LEADERS

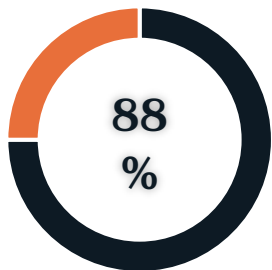
*Change
fatigue*



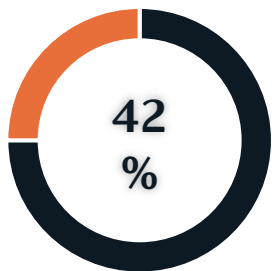
des DRH considèrent que les salariés sont fatigués par le changement



des DRH considèrent que les managers ne sont pas préparés au changement



des projets de
transformation métier
échouent



des CEO doutent de la
viabilité de leur
entreprise à 10 ans

ORGANISATIONS

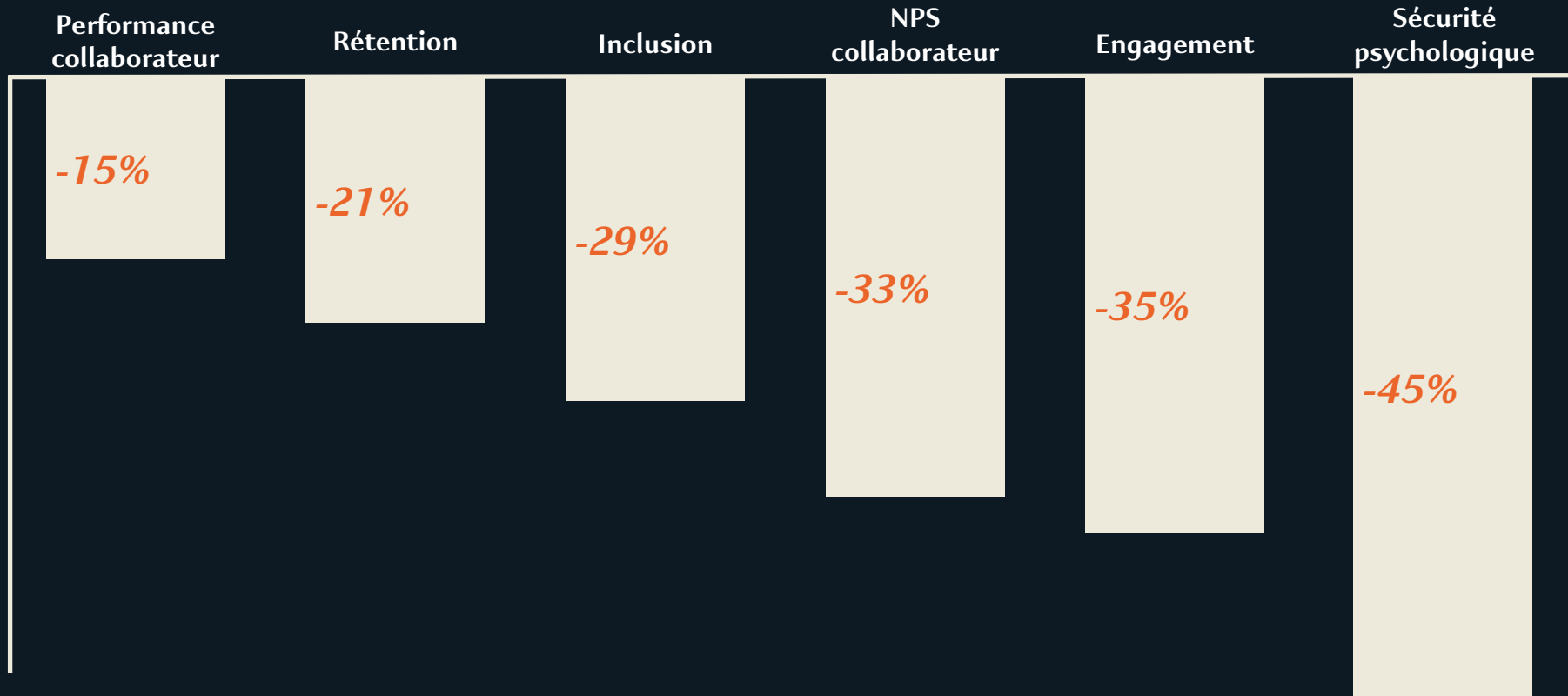
*Change
debt*

Sources:

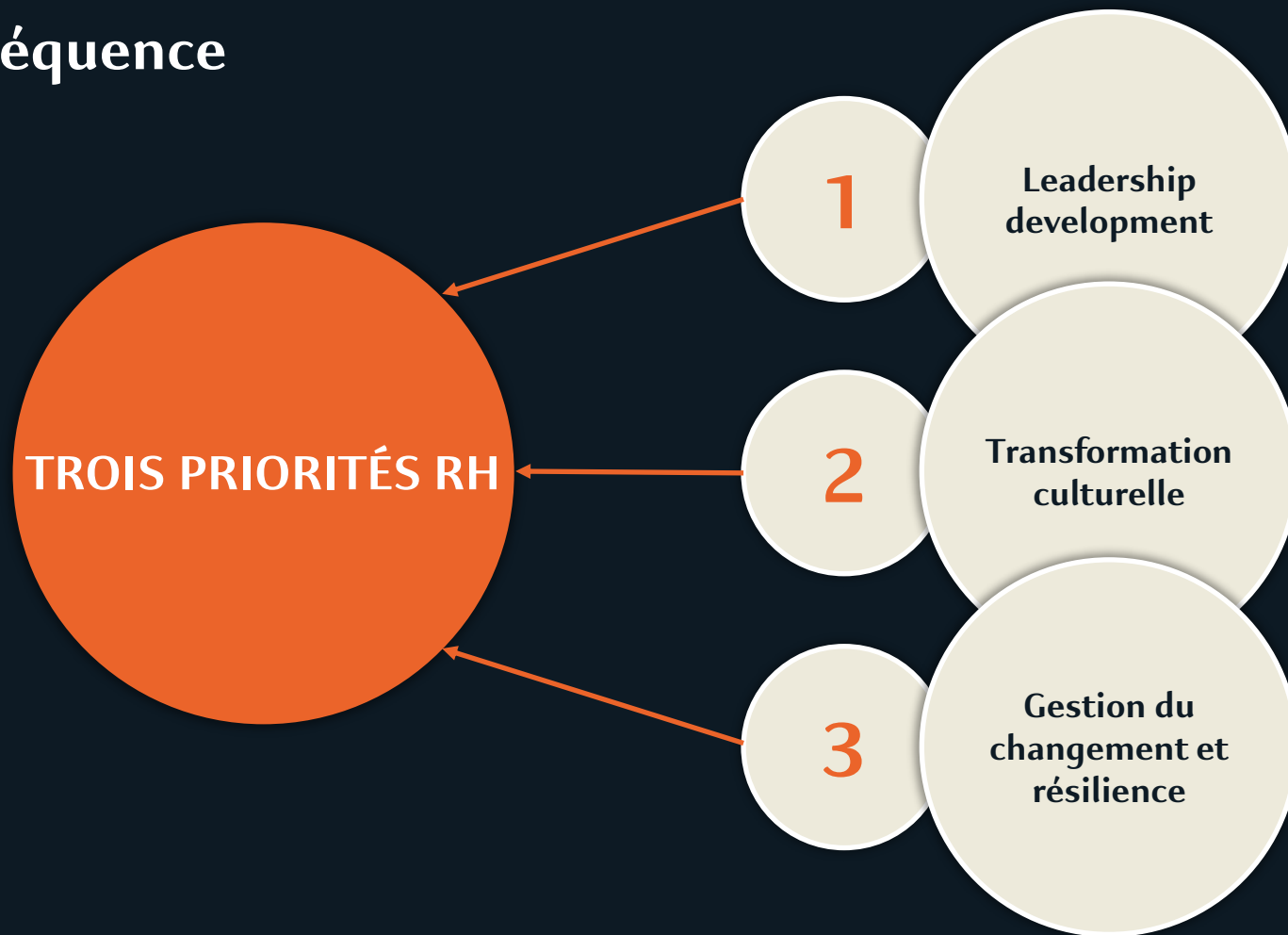
PwC Global CEO Survey, Janvier 2025.

Bain & Company, Avril 2024. 2023 Transformation & Change Survey.

Le coût du change mismanagement



Conséquence





1

**Leadership
development**

2

**Transformation
culturelle**

3

**Gestion du
changement et
résilience**



APPROCHE

Qui sommes-nous ?



Le 1^{er} cabinet de
change enablement
cognitif et comportemental

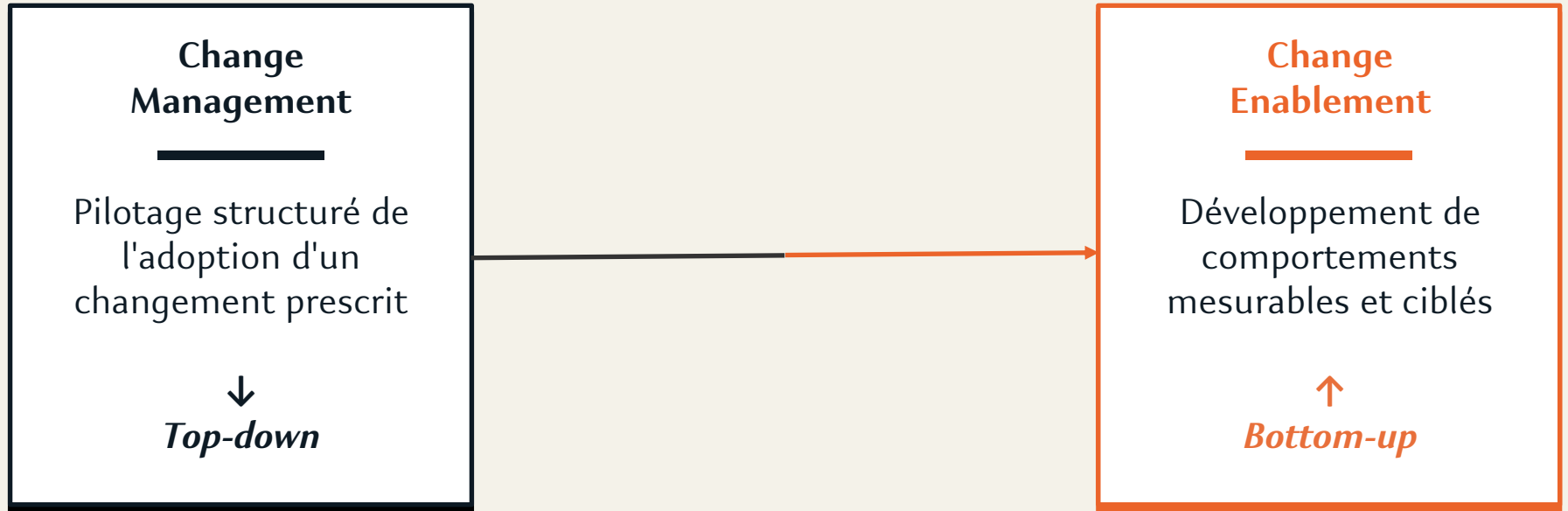
conçu pour adapter votre organisation
au changement et à l'incertitude

fondé sur des instruments scientifiques
issus de la recherche récente

réconciliant bien-être et performance
durables

Le Change Enablement

Un renversement de paradigme



Notre levier

Les compétences psychosociales

« La capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. »

OMS, 1993



*ressources
cognitives*



*ressources
relationnelles*



*ressources
émotionnelles*

Les compétences psychosociales

Clé du leadership en incertitude

Les talents qui développent régulièrement ces compétences ont statistiquement :

1,9X

moins de chance
de vivre un burnout

1,5X

plus de chance
de rester en poste

10X

plus de chance
d'exceller dans leurs fonctions

Le Change Enablement

Une approche pragmatique, orientée résultats

SCIENTIFIQUE

Nos instruments psychométriques sont issus de la recherche académique.

EMPIRIQUE

Nous développons les compétences comportementales en situation de travail.

ANALYTIQUE

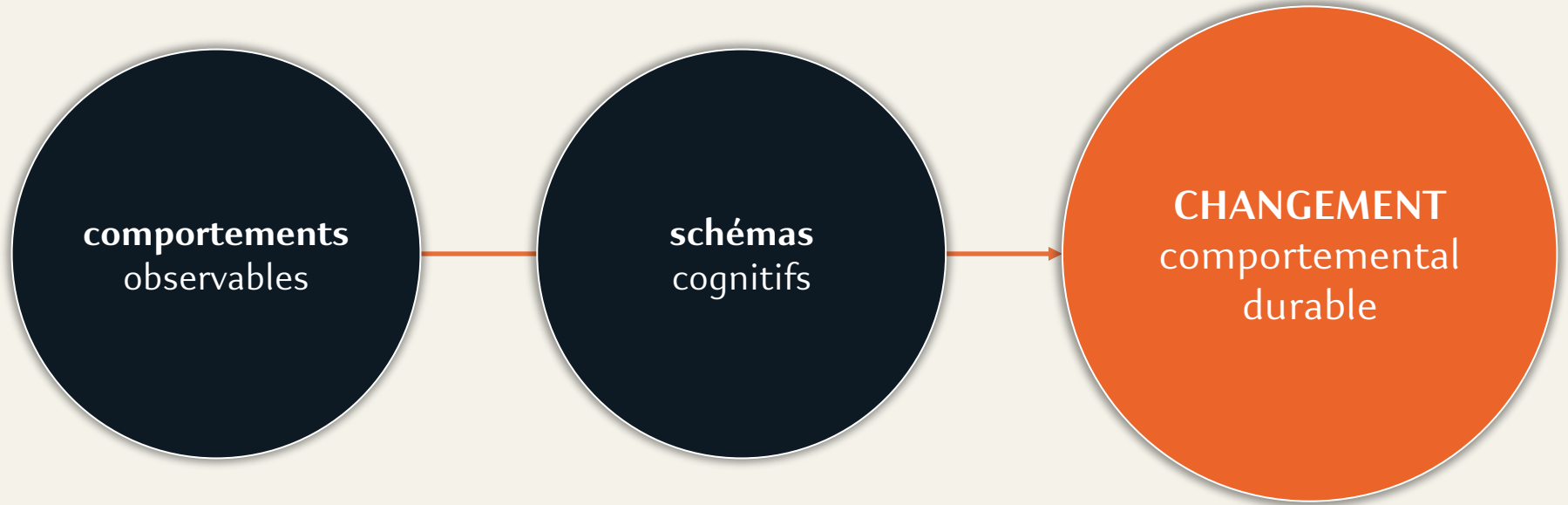
Nos interventions sont structurées autour d'un diagnostic objectif et d'une mesure d'impact.

PRAGMATIQUE

Nous développons des compétences comportementales ciblées et observables.

Notre approche scientifique

Une rétro-ingénierie cognitivo-comportementale du changement



**Cibler et objectiver
des compétences
comportementales.**

**Objectiver et lever les freins
cognitifs au changement
comportemental.**

Notre approche technologique

Une ingénierie du changement



PROGRAMMES *CHANGE SKILLS*®

Nos parcours ciblés, structurés et mesurables de développement de compétences comportementales.

DIAGNOSTICS

Nos audits systémiques et orientés compétences pour objectiver la capacité de votre organisation à changer.

MODÈLE *S.H.A.R.P.*®

Notre framework intégratif de change enablement individuel et collectif.

Notre framework méthodologique *S.H.A.R.P.*®



1 - SCAN

Modéliser les conditions du changement

2 - HOOK

Engager et valider la dynamique de changement

3 - ACTIVATE

Designer l'objectif business et comportemental ciblé

4 - REWIRE

Expérimenter de nouveaux schémas en conditions réelles

5 - PROVE

Mesurer et stabiliser l'apprentissage comportemental

Nos instruments

De l'évaluation à l'activation cognitivo-comportementale



Nos valeurs

Confiance

Parce que le changement est une compétence, chacun peut la développer.

Exigence

Parce que, comme tout apprentissage, le changement requiert de la discipline.

Fraternité

Parce que personne ne peut durablement se transformer seul.

Notre équipe



Pascale **FORVIEUX**

- Psychologue clinicienne et psychothérapeute (université Paris-X Nanterre)
- Master Management & Coaching (université Paris Dauphine-PSL)



Julie **PUECHBROUSSOU**

- Master in Marketing (HEC)
- Master Management & Coaching (université Paris Dauphine-PSL)
- Directrice Marketing BtoB (ex-Apple, 16 ans)



Marie-Noëlle **SINAPIN**

- Docteure en sciences de gestion (université Paris-Saclay)
- Enseignante (université d'Evry)
- Consultante et formatrice



Florence **CORTOT**

- Médecin anesthésiste (université de Strasbourg)
- Diplôme d'université Management & Coaching (université Paris Dauphine-PSL)
- Médecin anesthésiste, humoriste, auteur

SOLUTIONS



Nos solutions

DIAGNOSTICS

Change Fit®

Votre organisation est-elle prête au changement ?

Périmètre organisationnel

Change Drag®

Quelles contraintes organisationnelles freinent votre transformation ?

Périmètre organisationnel

Change Skills®

Vos équipes peuvent-elles absorber et exploiter le changement ?

Individuel ou organisationnel

PROGRAMMES CHANGE SKILLS®

Résilience-
Agilité

Sécurité
psychologique

Intelligence
collective

Leadership
adaptatif

Syndrome
imposteur

Intelligence
politique

Agilité
interculturelle

FRAMEWORK MÉTHODOLOGIQUE

S.H.A.R.P.®





DIAGNOSTICS

Nos diagnostics

Adaptés à votre contexte et vos enjeux

SYSTÉMIQUE

CHANGE FIT®

Votre organisation est-elle prête au changement ?

Mesure la capacité cognitive et comportementale de vos équipes à s'adapter à des changements endogènes ou exogènes.

PÉRIMÈTRE
Organisationnel

SYSTÉMIQUE

CHANGE DRAG®

Quelles contraintes freinent concrètement le changement dans votre organisation ?

Identifie et localise, parmi 16 dimensions, les contraintes organisationnelles invisibles qui entravent la performance et l'engagement de votre organisation.

PÉRIMÈTRE
Organisationnel

CIBLÉ

CHANGE SKILLS®

Vos équipes maîtrisent-elles les compétences comportementales nécessaires au changement ?

Résilience-agilité, sécurité psychologique, intelligence collective... chacun de nos programmes prévoit son propre diagnostic psychométrique, activable de manière autonome.

PÉRIMÈTRE
Individuel ou organisationnel

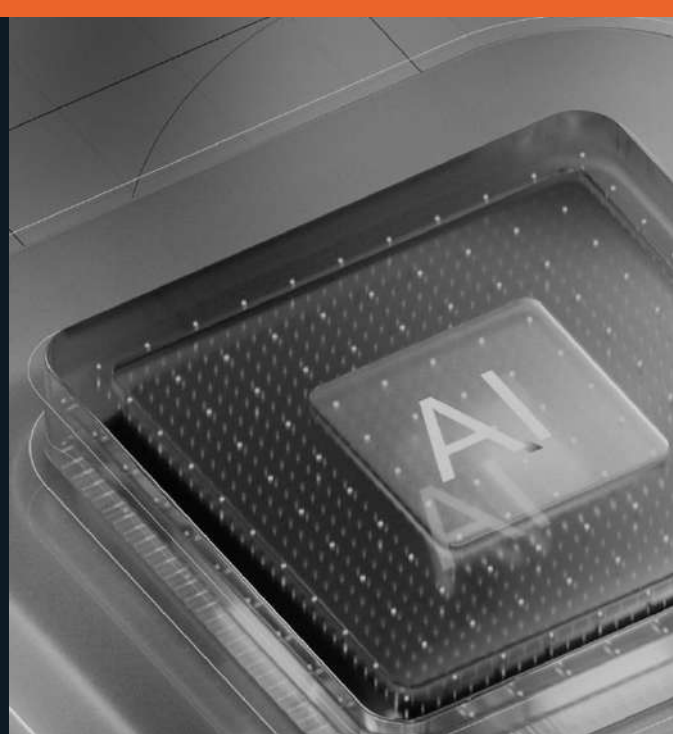
Chaque audit est réalisable de manière autonome ou comme première étape d'un programme Change Skills®.

DIAGNOSTIC CHANGE FIT®

Objectiver l'aptitude au changement de votre organisation

L'irruption massive de l'IA dans vos processus n'est que le catalyseur d'une réalité plus profonde. Le changement, endogène et exogène, est devenu la seule permanence de notre époque.

Face à cette réalité nouvelle, connaissez-vous l'aptitude de vos équipes à intégrer et transformer le changement en avantage concurrentiel ?



TROIS RAISONS SUFFISANTES DE RÉALISER CE DIAGNOSTIC

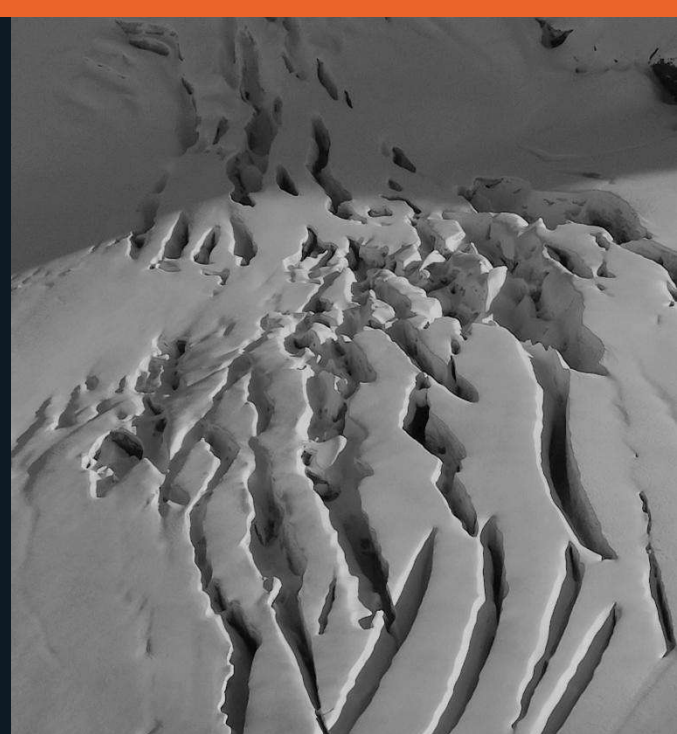
- 1 Fusion, acquisition ou réorganisation majeure
- 2 Transformation digitale et passage à l'IA
- 3 Changement de modèle économique

DIAGNOSTIC CHANGE DRAG®

Objectiver les contraintes organisationnelles entravant le changement

Savez-vous précisément ce qui, dans votre organisation, empêche vos équipes de développer leur plein potentiel ?

Charge de travail impossible, management défaillant, ressources insuffisantes, processus contre-productifs... Invisibles, ces frictions sont toutefois mesurables et objectivables.



TROIS RAISONS SUFFISANTES DE RÉALISER CE DIAGNOSTIC

- 1 Identifier et localiser les facteurs de désengagement, d'absentéisme et d'épuisement professionnel.
- 2 Comprendre, parmi 16 dimensions distinctes, quelles contraintes pèsent le plus sur votre performance.
- 3 Orienter vos arbitrages RH, vos priorités managériales et le contenu de vos programmes de développement.



PROGRAMMES

Nos programmes *Change Skills*[®]

Orientés compétences

Chaque programme vise au développement d'une compétence comportementale spécifique, modélisable et entraînable.

Scientifiques

Chaque programme s'appuie sur des référentiels et instruments psychométriques scientifiques.

Concrets

Chaque programme intervient sur des situations de travail réelles, en ciblant des comportements concrets et observables.

Mesurables

Chaque programme est fondé sur des indicateurs permettant d'évaluer l'évolution de la compétence développée.

Individuels / collectifs

En présentiel / à distance

Nos programmes *Change Skills*[®]

Inventaire

Agilité-résilience

Leadership adaptatif

Intelligence politique

Syndrome de l'imposteur

Agilité interculturelle

Sécurité psychologique

Intelligence collective

Résilience-Agilité

Modéliser et entraîner la capacité de vos équipes à transformer l'incertitude en opportunité.

Braun et al., Industrial and Organizational Psychology, 2017

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **7** dimensions, dont l'articulation permet aux individus de faire face efficacement à l'incertitude et de soutenir la performance en contexte de transformation.

- **Résilience & Agilité**
- **Collaboration**
- **Relations positives**
- **Support social**
- **Capacité à se renouveler**
- **Ouverture à l'expérience**

IMPACT

Elles facilitent l'anticipation et l'ajustement au changement dans des environnements incertains.



De stress



D'engagement



De performance

Leadership adaptatif

Modéliser et entraîner la capacité de vos leaders à diriger en contexte incertain.



Nöthel, S., Nübold, A., Uitdewilligen, S., Schepers, J., & Hülshager, U. (2023).

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **4** dimensions, permettant au leader d'ajuster efficacement son comportement dans des environnements complexes et changeants.

- Perception des exigences situationnelles
- Répertoire comportemental (toolbox)
- Équilibrage des demandes opposées
- Application flexible des comportements

IMPACT

Elle permet aux leaders d'orchestrer la gestion des talents avec pertinence et agilité.

- + De crédibilité managériale
- + D'engagement et de satisfaction
- + De bien-être

Sécurité psychologique

Modéliser et entraîner la confiance interpersonnelle et la cohésion d'équipe.

PSI · Plouffe et al., International Journal of Selection and Assessment, 2023




DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **5** dimensions interdépendantes, organisées en un système corrélé.

- **Prise de risque interpersonnelle**
- **Confiance / respect mutuel**
- **Support organisationnel / structurel**
- **Clarté du rôle au sein de l'équipe**
- **Leadership soutenant**

IMPACT

Elle crée un climat relationnel de confiance, facilitant le travail d'équipe.

-  **D'apprentissage collectif**
-  **D'innovation**
-  **De collaboration**

Intelligence politique

Modéliser et entraîner le sens politique de vos leaders.



Ferris et al. (2005), Journal of Management

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **4** dimensions, permettant d'exercer une influence efficace et acceptée dans les environnements organisationnels.

- **Intelligence sociale**
- **Influence interpersonnelle**
- **Réseautage**
- **Sincérité apparente**

IMPACT

Elle facilite l'alignement, l'engagement et la mise en œuvre des actions dans les organisations.

- + **De performance et d'efficacité**
- + **D'engagement et de rétention**
- + **D'innovation**

Intelligence collective

Modéliser et entraîner les mécanismes de coordination et de décision partagée.

Kaur & Shah, Journal of Human Behavior in the Social Environment, 2018

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **4** dimensions, dont l'articulation permet une résolution de problèmes plus efficace que la somme des capacités individuelles.

- **Coordination**
- **Networking**
- **Indépendance**
- **Diversité cognitive**

IMPACT

Elle décuple la performance d'un groupe en vue de résoudre des défis communs.

- + **De résolution de problèmes complexes**
- + **D'innovation**
- + **De performance d'équipe**

Agilité interculturelle

Modéliser et entraîner l'efficacité de vos leaders dans des environnements pluriels.

Portalla & Chen (2010), Intercultural Communication Studies

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **6** dimensions, permettant d'atteindre ses objectifs de communication de manière appropriée dans des contextes culturels variés.

- **Flexibilité comportementale**
- **Aisance interactionnelle**
- **Respect de l'interlocuteur**
- **Compétences de message**
- **Gestion de l'identité**
- **Gestion de l'interaction**

IMPACT

Elle facilite la coordination dans des environnements diversifiés.

- + **De performance et de productivité**
- + **D'engagement et de rétention**
- + **De sentiment d'appartenance**

Syndrome de l'imposteur

Modéliser et entraîner le potentiel de bien-être et de performance de vos leaders.

Ibrahim et al (2022). IPP31. Current Psychology, 41, 3916–3927.

DIMENSIONS

Cette compétence repose sur **6** dimensions, dont l'interaction alimente un sentiment persistant d'illégitimité malgré des réussites objectives.

- **Doute de compétence**
- **Style de travail**
- **Aliénation**
- **Divergence soi/autrui**
- **Frugalité/retrait**
- **Besoin de sympathie**

IMPACT

Ce programme vise à transformer un doute paralysant en un puissant levier d'engagement.

-  **De bien-être**
-  **D'engagement**
-  **De performance**



R&D

TWIN, le 1^{er} jumeau cognitif et comportemental

conçu pour développer
l'agilité-résilience des
décideurs.

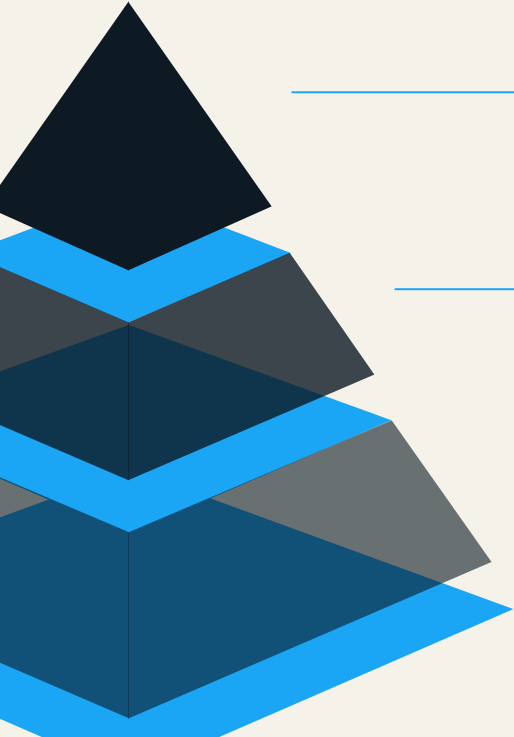
Prédictif

Prospectif

Dynamique

TWIN, le 1^{er} jumeau cognitif et comportemental

Une représentation paramétrique et dynamique du décideur



COGNITIVE

Cartographie des schémas et des biais de raisonnement.

SUBJECTIVE

Capture de la singularité, des valeurs et des croyances de l'individu.

COMPORTEMENTALE

Modélisation des compétences psychosociales de résilience et d'agilité.

TWIN, le 1er jumeau cognitif et comportemental

Le futur standard du leadership development

Axe de différenciation	Coach IA	Twin UNREST
Nature de l'outil	Une conversation. Opère uniquement dans le dialogue (écoute, conseille).	Un modèle. Opère sur une représentation paramétrique du profil du leader (cognitive, subjective et comportementale)
Temporalité	Épisodique. N'existe que quand l'utilisateur le sollicite.	Continu. Maintient un modèle persistant synchronisé avec le flux quotidien.
Logique d'action	Réactive. Répond à une demande ou un doute rapporté.	Prédictive. Détection des signaux faibles (érosion, surcharge) avant l'utilisateur.
Mesurabilité	Déclarative. Fondée sur le ressenti (« je me sens mieux »).	Objectivée. Mesurée par des indicateurs psychométriques et comportementaux calibrés.

*« Le leadership produit
du changement. C'est même
sa fonction première. »*



John Kotter

