

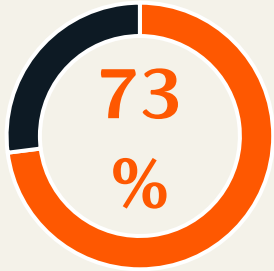
Les sciences comportementales
appliquées au changement permanent.





13

changements organisationnels majeurs
subis en moyenne par chaque salarié par an.



des DRH jugent leurs salariés fatigués
par le changement permanent.



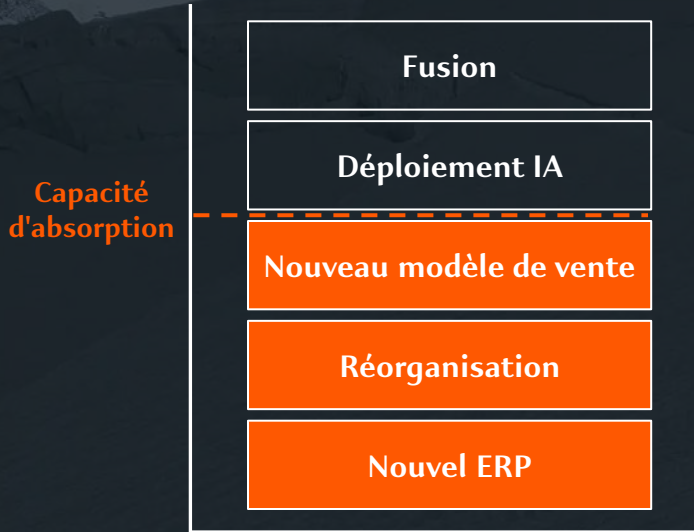
DANS CE CONTEXTE

Le change management
ne suffit plus

CE QUE DIT LA RECHERCHE

Sa **logique projet** est dépassée
par le changement permanent

Il n'intègre pas suffisamment
la réalité du **facteur humain**



Écart intention-comportement

L'adhésion ne suffit pas à installer
de nouvelles pratiques.

Ressorts psychologiques du changement

Se sentir capable d'agir, percevoir le sens du
changement et trouver sa place dans le collectif.

Déterminants contextuels du comportement

L'environnement de travail peut faciliter ou
empêcher les pratiques attendues.

RÉSULTAT

UNE ÉROSION DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

Performance
collaborateur

-15%

Taux de
rétention

-21%

Taux
d'inclusion

-29%

NPS
collaborateur

-33%

Taux
d'engagement

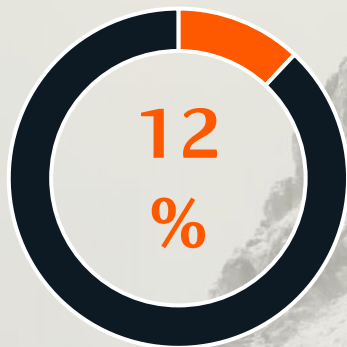
-35%

Sécurité
psychologique

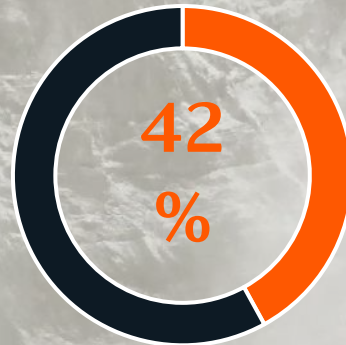
-45%

RÉSULTAT

UNE ÉROSION DE VOTRE **CAPITAL FINANCIER**



des projets de transformations atteignent leur objectif.



de la valeur financière attendue est perdue à chaque transformation.

LE CHAÎNON MANQUANT

La science du comportement

$$\begin{array}{ccc} & \text{personne} & \\ & \nabla & \\ C = f(P, E) & & \\ \triangle & & \triangle \\ \text{comportement} & & \text{environnement} \end{array}$$

Les sciences comportementales appliquées

Définition

Les sciences comportementales désignent l'étude des facteurs qui guident réellement nos décisions et nos actions.

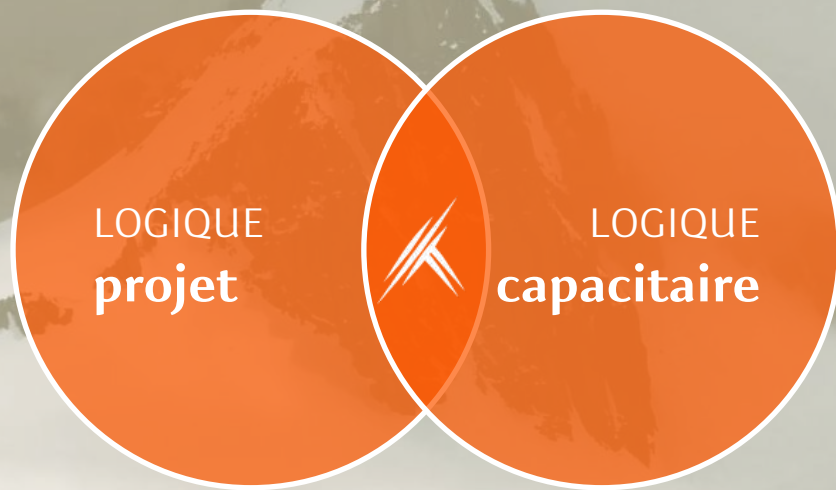
Elles dépassent l'illusion de la rationalité pour analyser comment processus cognitifs et environnement façonnent nos comportements réels, en situation.



Du *change management* au *change enablement*

La conduite du changement fondée sur les preuves

Le change enablement crée les **conditions cognitives, comportementales et organisationnelles** qui permettent d'adopter et maintenir les comportements qu'une transformation exige.



Notre différence

Épistémologique et opérationnelle

1

SCIENTIFIQUE

Notre protocole et nos instruments sont issus de la recherche récente.

2

EMPIRIQUE

Nous développons les compétences comportementales en situation de travail.

3

ANALYTIQUE

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

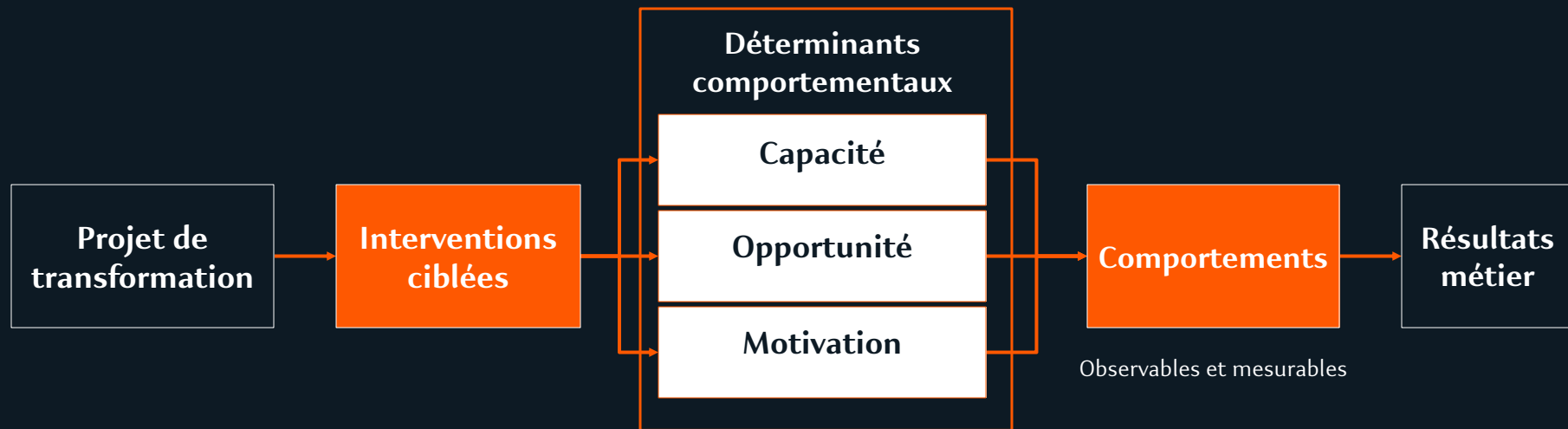
4

PRAGMATIQUE

Nous développons des compétences comportementales ciblées et observables.

Une ingénierie du changement

Fondée sur les sciences cognitives et comportementales



Notre protocole



SCAN - Projet → comportements

Qu'est-ce qui doit changer et qu'est-ce qui l'empêche ?

Les comportements cibles, et pour chacun ce qui manque : capacité, opportunité ou motivation.

HOOK - Opportunité

L'organisation a-t-elle les moyens de ce changement ?

Les priorités arbitrées selon la capacité d'absorption, des responsables nommés, du temps et des ressources engagés.

ACTIVATE - Interventions ciblées

Quelle intervention lève ce frein précis ?

Une intervention choisie selon le déterminant en cause, testée en situation réelle avant d'être déployée.

REWIRE - Comportements

Comment la nouvelle pratique devient-elle un réflexe ?

Ancrée dans les routines, les rituels managériaux et les normes d'équipe.

PROVE - Résultats métier

Qu'est-ce qui a vraiment changé ?

Les déterminants, les comportements et les résultats, mesurés avant et après.

Illustration

L'agilité-résilience : une compétence comportementale essentielle

01

MODÉLISABLE

2 DIMENSIONS PRINCIPALES



5 DIMENSIONS SECONDAIRES



Collaboration
Création de relations positives
Soutien social
Renouvellement individuel
Ouverture d'esprit

02

MESURABLE

Des instruments et des indicateurs pour mesurer cette compétence et suivre son évolution.

ORGANISATION



ÉQUIPE



INDIVIDU



03

DÉVELOPPABLE

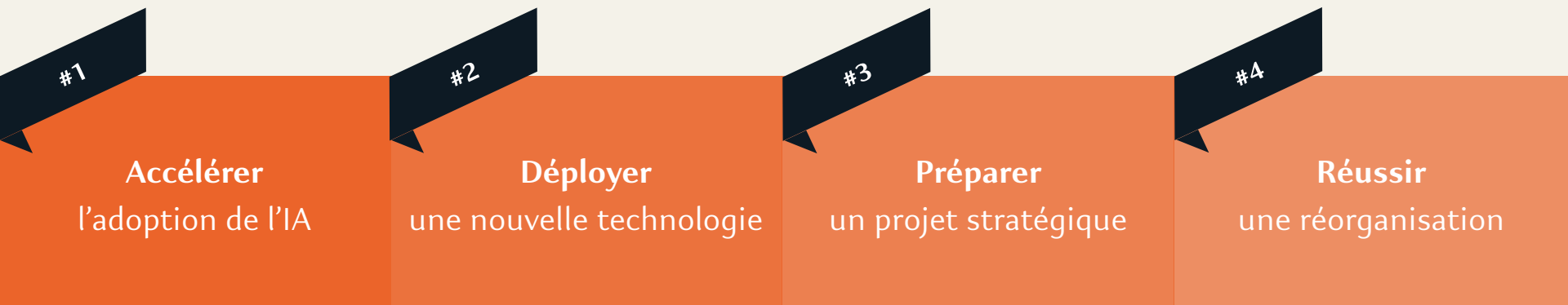
L'agilité et la résilience ne sont pas des concepts abstraits. Elles se traduisent par des comportements observables au quotidien.

CORRÉLATIONS EMPIRIQUES



Cas d'usage

Quand faire appel à UNREST ?



Architecture de l'offre

Un protocole, trois familles de prestations, des outils

DIAGNOSTIQUER

Change Scan

Nos diagnostics scientifiques sur l'aptitude au changement de votre organisation.

Debt Fatigue Readiness
Fitness AI Drag

DÉVELOPPER

Change Skills

Nos programmes de compétences comportementales.

Agilité-résilience Sécurité psychologique
Leadership adaptatif Intelligence politique
Intelligence collective

INTERVENIR

Conseil

Nos expertises mobilisées selon votre problématique.

Développement organisationnel
Transformation culturelle
Leadership development

OUTILLER

UNREST Suite

Nos protocoles digitalisés, pour éclairer votre projet de transformation.

Projet Organisation
Leaders



PROTOCOLE

Nos diagnostics *Change Scan*

Auditez la capacité de votre organisation à changer

Scientifiques

Chaque diagnostic mobilise des instruments issus de la recherche, sélectionnés selon votre situation.

Actionnables

Des constats documentés et des recommandations hiérarchisées pour arbitrer vos priorités.

Change **DEBT**

Votre organisation a-t-elle absorbé les changements précédents ?

Change **FATIGUE**

Vos équipes sont-elles prêtes à absorber un nouveau changement ?

Change **DRAG**

Quelles contraintes organisationnelles freinent le changement ?

Change **FITNESS**

Votre organisation est-elle apte au changement ?

Change **READINESS**

Votre organisation est-elle prête au changement ?

Change **AI**

Vos équipes sont-elles prêtes à adopter l'IA ?

Nos programmes *Change Skills*

Développez la capacité de votre organisation à changer

Scientifiques

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

Mesurables

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

Diagnostic

1

Intervention

2

Évaluation

3

Agilité-résilience

Leadership adaptatif

Intelligence politique

Syndrome de l'imposteur

Agilité interculturelle

Sécurité psychologique

Intelligence collective

UNREST Suite

Sciences comportementales x Tech



TST

TRANSFORMATIONAL
STRESS-TEST



OST

ORGANIZATIONAL
STRESS-TEST



LST

LEADERSHIP
STRESS-TEST

**Trois protocoles digitalisés conçus pour éprouver la robustesse
de votre projet de transformation.**

Notre équipe



Maxime **RABÉCHAULT**

- Fondateur, UNREST.WORK
- CNAM, psychologie du travail
- UCL, Sciences comportementales appliquées
- Université Paris Dauphine-PSL (management & coaching)



Pascale **FORVIEUX**

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



Marie-Noëlle **SINAPIN**

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



Julie **PUECHBROUSSOU**

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

**Envie d'en apprendre
davantage sur les
sciences
comportementales
appliquées ?**

Consultez nos
publications sur
unrest.work

BLOG

