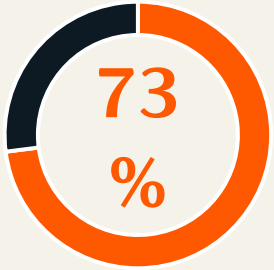
Les sciences comportementales
appliquées au changement permanent.

UNREST
We Are Change Enablers

13

changements organisationnels majeurs
subis chaque année par un salarié.

Sources : Gartner, HR Symposium/Xpo Orlando: Day 3 Highlights, 29 octobre 2025.



des DRH jugent leurs salariés fatigués
par le changement permanent.

Sources : Gartner, Top HR Priorities for 2025, 15 octobre 2024

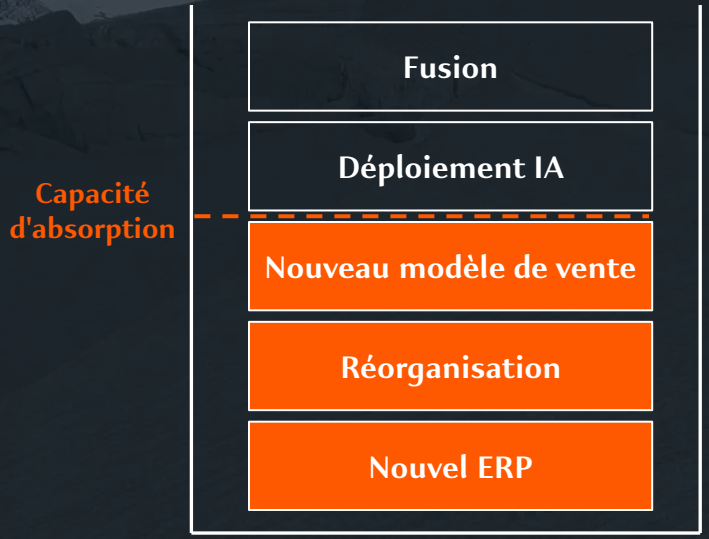


DANS CE CONTEXTE

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.

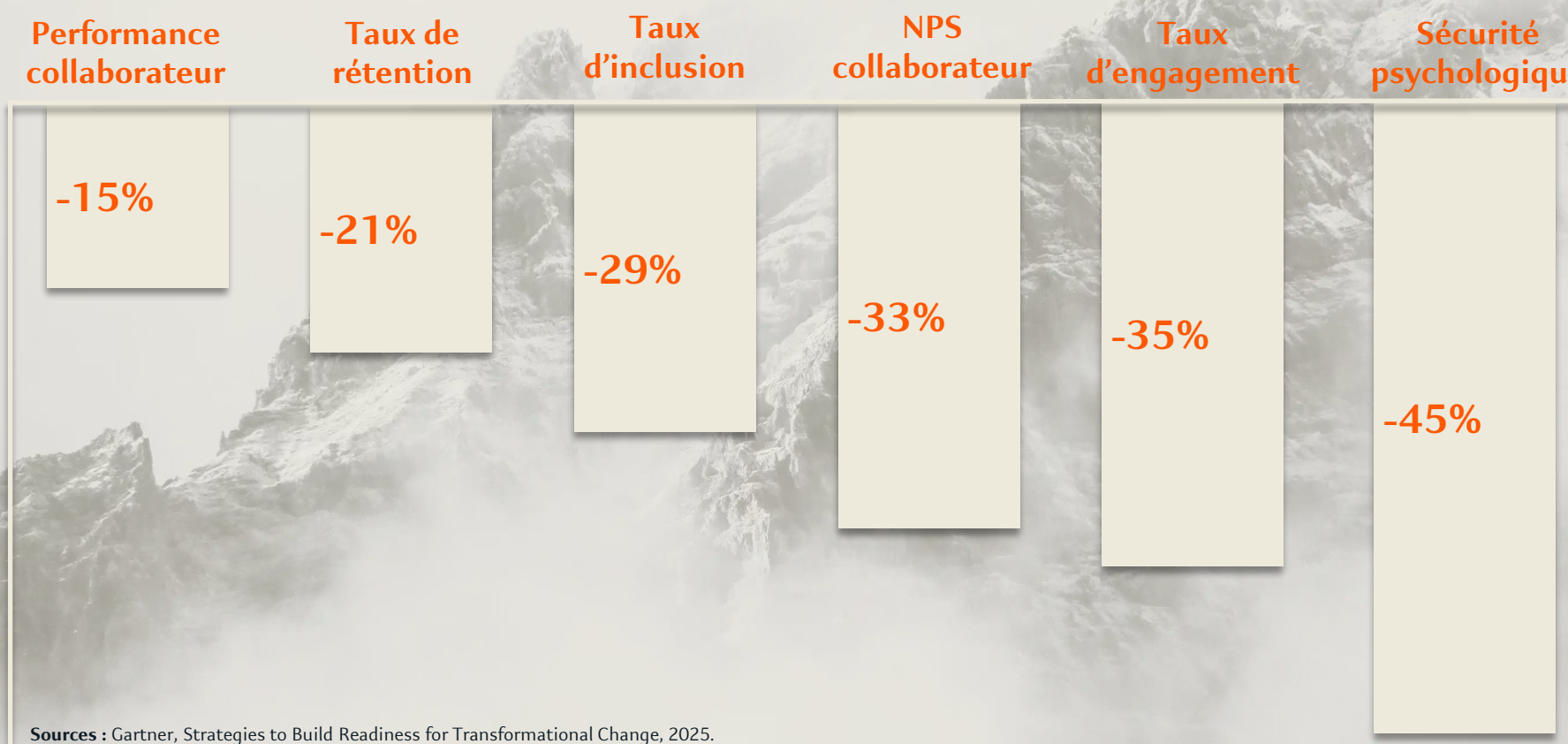
Ressorts psychologiques du changement
Se sentir capable d'agir, percevoir le sens du changement et trouver sa place dans le collectif.

Déterminants contextuels du comportement
L'environnement de travail peut faciliter ou empêcher les pratiques attendues.

Braun, Cude, DeMuth et Taran, Organizational Agility and Resilience, SIOP 2026.

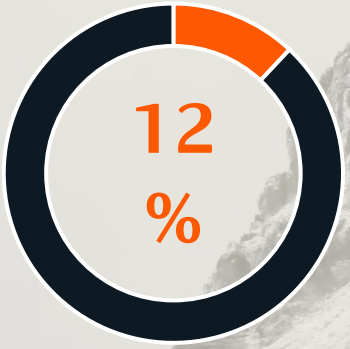
Webb et Sheeran, 2006 ; Kamarova et al., 2025 ; Blume et al., 2010.

RÉSULTAT
UNE ÉROSION DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

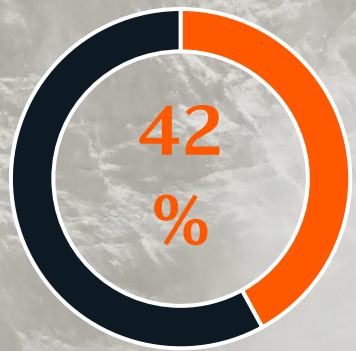


Sources : Gartner, Strategies to Build Readiness for Transformational Change, 2025.

RÉSULTAT
UNE ÉROSION DE VOTRE CAPITAL FINANCIER



des projets de transformations atteignent leur objectif.

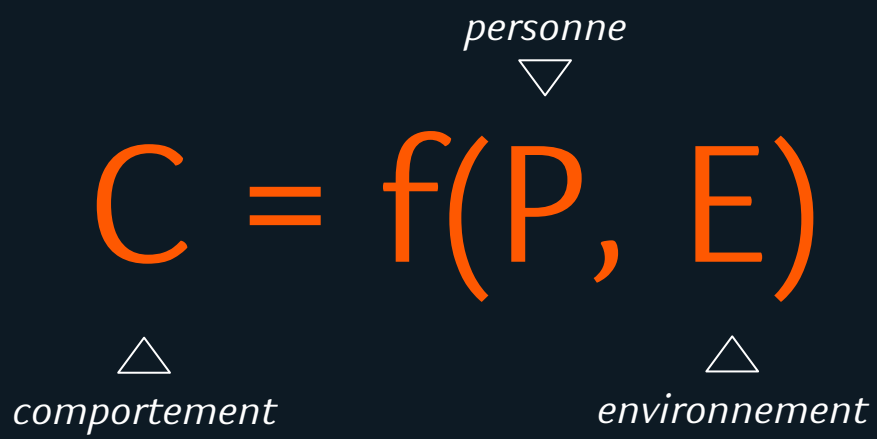


de la valeur financière attendue est perdue à chaque transformation.

Sources : Bain & Company, Transformation & Change Survey, 15 avril 2024 ; McKinsey & Company, How to Implement Transformations for Long-Term Impact, 26 mai 2023

LE CHAÎNON MANQUANT

La science du comportement



Kurt Lewin, Principles of Topological Psychology, McGraw-Hill, 1936.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME

Les sciences comportementales nous apprenent que les organisations ne changent pas.

Ce sont les individus au sein des organisations qui modifient leurs comportements.

Qu’est-ce qu’un comportement ?

Une action réalisée par une personne dans une situation donnée, que l’on peut décrire et observer.

Prendre la parole en réunion, demander un avis avant de décider, signaler une erreur ou utiliser un nouvel outil sont des comportements.

Les sciences comportementales appliquées

Définition

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

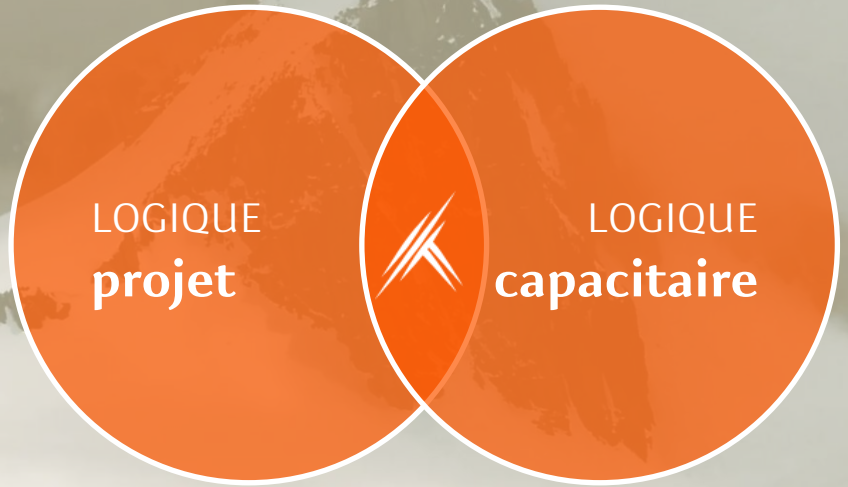
Elles dépassent l'illusion de la rationalité pour analyser comment processus cognitifs et environnement façonnent nos comportements réels, en situation.



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

MÉTHODOLOGIQUE

Nos interventions visent à combler le gap entre intention (adhésion) et action (adoption).

3

ANALYTIQUE

Chaque dispositif s'appuie sur un diagnostic objectif et une mesure d'impact.

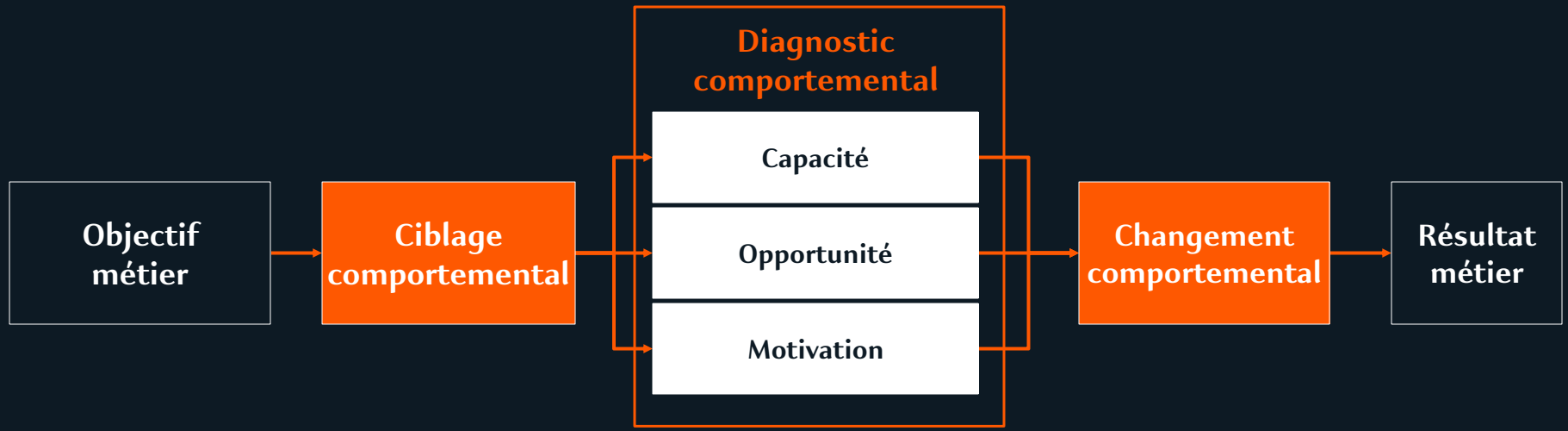
4

PRAGMATIQUE

Nous ciblons des comportements précis, observables et mesurables.

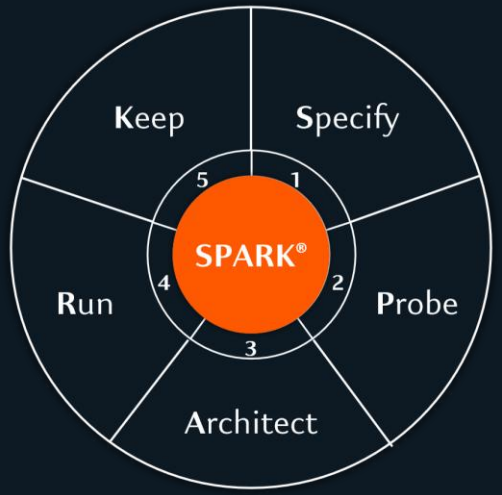
Une ingénierie du changement

Fondée sur les sciences cognitives et comportementales



Michie et al (2011). The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions. Implementation Science, 6(1).

Notre protocole d'intervention



S · Specify
Définir le problème en termes comportementaux, sélectionner les comportements cibles et préciser le résultat attendu.
Référentiel méthodologique et scientifique : AACTT.

P · Probe
Comprendre pourquoi les personnes agissent ainsi et identifier les mécanismes qui expliquent les comportements observés.
Référentiel méthodologique et scientifique : COM-B.

A · Architect
Concevoir des stratégies d'intervention adaptées aux mécanismes identifiés, préciser leurs modalités de mise en œuvre et leur évaluation.
Référentiels méthodologiques et scientifiques : BCW, APEASE, BCTTv1.

R · Run
Tester les stratégies et mesurer leur efficacité ainsi que leurs effets indésirables éventuels.
Référentiel méthodologique et scientifique : BASIC.

K · Keep
Exploiter les résultats, déployer les solutions pertinentes, suivre leurs effets à long terme et organiser leur maintien.
Référentiel méthodologique et scientifique : BASIC.

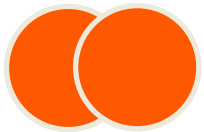
Illustration

L’agilité-résilience : une compétence comportementale essentielle

01

MODÉLISABLE

2 DIMENSIONS PRINCIPALES

Agilité  Résilience

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

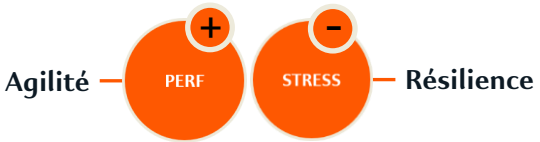


03

DÉVELOPPABLE

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

CORRÉLATIONS EMPIRIQUES



Modèle, mesure et corrélations : Braun et al. (2017)

Cas d’usage

Quand faire appel à UNREST ?

#1 **Faciliter** l’adoption de l’IA

#2 **Déployer** une nouvelle technologie

#3 **Réussir** une réorganisation

#4 **Préparer** une intégration/fusion

#8 **Transformer** votre culture d’entreprise

#7 **Développer** votre résilience-agilité

#6 **Animer** votre politique sécurité

#5 **Faire vivre** votre politique RSE

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.

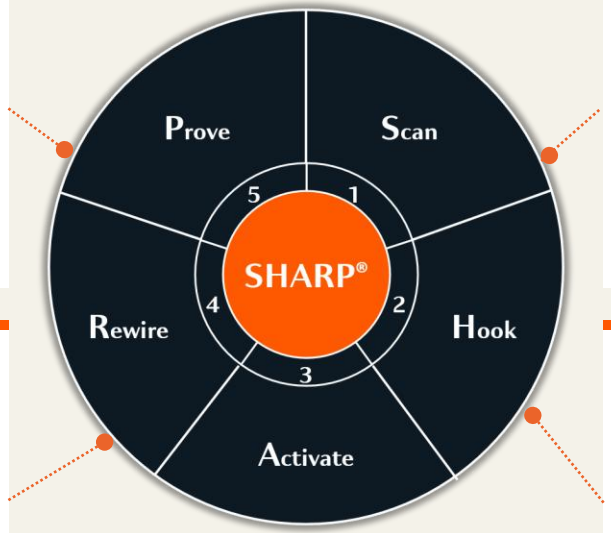
Debt · Fatigue · Readiness · Fitness · AI · Drag

DÉVELOPPER

Change Skills

Nos programmes de leadership development.

Agilité-résilience · Sécurité psychologique · Leadership adaptatif · Intelligence politique · Intelligence collective



PROTOCOLE

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

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 ?

Six volets modulables, articulés selon votre problématique. Diagnostic autonome ou intégré à une mission SPARK®.

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.



- Agilité-résilience
- Leadership adaptatif
- Intelligence politique
- Syndrome de l'imposteur
- Agilité interculturelle
- Sécurité psychologique
- Intelligence collective

Programmes structurés par le protocole SHARP® (individuel ou collectif).

UNREST Suite

Sciences comportementales x Tech



TRANSFORMATIONAL
STRESS-TEST

ORGANIZATIONAL
STRESS-TEST

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





© 2026, Alamein, Tous droits réservés.