

75 % des changements échouent sur le facteur humain. Pas le vôtre.

Faire adhérer au changement

Un changement réussit dans les comportements, pas sur le papier.

- > Faire la différence en changeant de façon réaliste.
- > Tirer le résultat maximal de votre projet ou trajet de changement.
- > Provoquer un méga-changement par de nombreuses micro-interventions.

Sous la direction experte de :

Nicolas Delebois
Managing Partner
LEAD



>>> **IFBD.BE** /
stratégie &
innovation

Pourquoi ce programme ?

CONDUIRE LE CHANGEMENT : LA LECTURE D'UN LIVRE EST RAREMENT SUFFISANTE...

Le site amazon.fr compte 28.548 livres en français dont le titre comprend le mot « changement ». On recense pas moins de 154.175 livres sur Amazon.com comprenant « Change » dans le titre... Ces ouvrages exposent des centaines, voire des milliers, de stratégies et de méthodes de changement, toutes aussi pertinentes et valables. L'une fonctionne à l'aide de 5 couleurs, l'autre en 6 étapes, la troisième en 8 niveaux... Rares sont cependant celles à se focaliser sur l'orientation du changement, le thème précis de cet atelier : comment l'aborder ? Comment gérer la résistance ? Comment transformer une menace en opportunité ?

LE CHANGEMENT APPELLE GÉNÉRALEMENT À LA RÉSISTANCE

Le changement est devenu une composante du fonctionnement des entreprises. Ne sous-estimez jamais l'impact d'un changement sur les gens, même s'il s'agit d'un changement positif. L'aspect humain est en majorité responsable du succès ou de l'échec d'un changement. Une grande partie de la gestion du changement consiste à gérer efficacement les personnes directement affectées.

LA RÉSISTANCE

La résistance au changement est prévisible : c'est une réaction émotionnelle normale. Les trois principales raisons et forces psychologiques de la résistance :

- > Ne pas savoir : la peur de l'inconnu.
- > Ne pas être capable : la perte de pouvoir.
- > Ne pas avoir le goût : l'incertitude face au futur.

AUTANT D'ÉCHECS QUE DE LIVRES...

Nul n'est étonné d'apprendre que l'échec du processus de changement – dans 75 % des cas – s'explique par le manque de prise en considération des facteurs humains et contextuels. Durant cette formation, nous voyons comment gérer les résistances et accompagner les personnes confrontées au changement, identifier leurs réactions et préoccupations, et intervenir face à la résistance.

LES GRANDES ÉTAPES DE LA GESTION DU CHANGEMENT

Tout processus de changement se caractérise par les étapes suivantes :

- > Planifier le changement.
- > Préparer et impliquer les personnes concernées.
- > Réaliser et implanter le changement.
- > Consolider le changement.

LE CHANGEMENT LE PLUS SENSIBLE AUJOURD'HUI : L'IA

L'arrivée de l'IA est l'un des changements les plus délicats – souvent adopté en cachette (« Shadow AI ») faute de cadre. Conduire ce changement, c'est rendre l'usage visible, sûr et partagé plutôt que subi.

Le leadership, allié indispensable du management dans le processus de changement.

Cet atelier vous donne des dizaines de conseils et techniques pratiques afin de faciliter et de consolider le processus de changement au sein de votre organisation. Le management à lui seul ne suffit pas, le leadership est nécessaire. Vous l'apprendrez lors de ce programme unique.

Le formateur



Nicolas Delebois est Managing Partner chez LEAD et accompagne depuis de nombreuses années dirigeants, managers et équipes dans leurs enjeux de leadership, de développement organisationnel et de transformation.

Son parcours professionnel lui a permis d'acquérir une solide expérience RH et managériale au sein de grandes organisations belges et internationales, notamment chez Deutsche Bank, GE Avis Fleet Services et GE Security EMEA. Il y a évolué dans des environnements complexes, multiculturels et matriciels, où leadership, performance, changement et collaboration sont étroitement liés.

Depuis 2003, Nicolas se consacre au conseil, à la formation et à l'accompagnement des organisations. Ses domaines d'expertise couvrent notamment le leadership, la délégation, la responsabilisation, la dynamique d'équipe, la conduite du changement, la coopération et l'intelligence collective.

Son approche est résolument pragmatique : il ne considère pas le leadership comme un modèle théorique, mais comme un ensemble de comportements concrets qui se manifestent au quotidien dans les décisions, les interactions et la manière de mobiliser une équipe. Il accorde une attention particulière à la confiance, à l'autonomie, à la clarté des responsabilités et à la dimension humaine des transformations.

Formateur et facilitateur expérimenté, Nicolas confronte les participants à des situations managériales reconnaissables et traduit des problématiques complexes en outils et comportements directement applicables. Il travaille également sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le leadership, l'organisation du travail et le rôle du manager.

Sa conviction centrale : les transformations durables ne reposent pas uniquement sur les structures et les processus, mais sur la capacité des personnes à prendre leurs responsabilités, à collaborer et à évoluer ensemble.

Programme du cours

POINTS D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION DE CES JOURS

Pour quelle raison un manager réussit-il à mettre en œuvre des processus de changement tandis que d'autres y parviennent dans une moindre mesure voire pas du tout ? La volonté de mettre en mouvement leurs collaborateurs est la caractéristique commune de la plupart des managers qui suivent ces processus. Indépendamment du plan technique de changement, vous devez communiquer le changement et faire face à la résistance.

- ◆ Qu'est-ce que le changement ?
- ◆ Etape 1 : Pourquoi et Quand changer ?
 - ◇ Est-ce un choix ? Le changement vient-il de l'intérieur ou est-il lié à une évolution du monde qui nous entoure ?
 - ◇ Existe-t-il un moment idéal, un timing parfait auquel se référer ?
 - ◇ Comment transformer une menace en opportunité ?
- ◆ Etape 2 : Quoi et Comment changer ?
 - ◇ Vous allez vous engager dans un processus de modification de valeurs, vous déménagez, vous ré-organisez le travail.
 - ◇ Ce changement a des impacts différents selon l'ampleur (nombre de personnes concernées), les difficultés à anticiper, la culture de l'organisation.
 - ◇ Quel(s) système(s) utiliser pour Analyser / Planifier / Mettre en place ? (Explication et choix des bons modèles en fonction de la réalité des situations rencontrées)
 - ◇ Les grandes étapes du processus : planifier le changement, préparer et impliquer les personnes concernées, réaliser et implanter, consolider.
 - ◇ Pour quel type de communication allez-vous opter : en termes d'efficacité et afin de garder la confidentialité ?
- ◆ Etape 3 : Qui change ?
 - ◇ Les collaborateurs réagissent différemment au changement, qui est qui ?
 - ◇ Comment gérer ces profils, ainsi que le mien ?
 - ◇ Comment accompagner les personnes en situations de changement ?
 - ◇ Les collaborateurs font-ils face à des préoccupations plus ou moins légitimes ?
 - ◇ Comprendre la résistance, réaction émotionnelle normale : ne pas savoir (peur de l'inconnu), ne pas être capable (perte de pouvoir), ne pas avoir le goût (incertitude face au futur).
 - ◇ Intervenir face à la résistance : de l'opposition à l'adhésion.
- ◆ Etape 4 : Comment gérer les cas spécifiques ?
 - ◇ Quel impact sur l'activité ?
 - ◇ Différentes organisations fusionnent avec des cultures différentes ?
 - ◇ Notre organisation a-t-elle un historique de changement négatif ?
 - ◇ Le changement a-t-il une limite ?
- ◆ Extra update AI : Comment conduire le changement le plus sensible aujourd'hui, l'arrivée de l'IA ?
 - ◇ Pourquoi et quand : un changement souvent déjà en cours, adopté en cachette (« Shadow AI ») faute de cadre.
 - ◇ Quoi et comment : rendre l'usage visible, sûr et partagé plutôt que subi – cadre, communication, premiers cas d'usage.
 - ◇ Qui change : enthousiastes, inquiets, sceptiques – accueillir des préoccupations légitimes (peur d'être remplacé, perte d'expertise).
 - ◇ Cas spécifiques : un historique de changement négatif, des équipes qui avancent à des vitesses différentes.
 - ◇ Un cas « IA » peut être travaillé lors des mises en situation.



Timing

- 08.30 Accueil - café
- 09.00 Début du cours (présentation du formateur)
- 12.30 Déjeuner
- 17.00 Fin du cours

Le matin et l'après-midi, une courte pause(-café) est prévue.

Une interactivité accrue

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler. En procédant de la sorte, nous pouvons intégralement adapter le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. À cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone +32 10 20 89 90 – E-mail : dirk@ifbd.be.

EXERCICES PRATIQUES ET MISE EN SITUATION

Une formation en gestion du changement ne devient réellement efficace que par les mises en situation et les débriefings qui s'en suivent.

Faites le test : cette formation est-elle faite pour vous ?

Répondez spontanément, par oui ou par non, aux six questions suivantes.

- ◆ Votre dernier projet de changement s'est heurté à une résistance que vous n'aviez pas anticipée ?
- ◆ Le changement est décidé sur le papier, mais les comportements ne suivent pas ?
- ◆ Vous ne savez pas comment réagir face à la peur de l'inconnu ou à la perte de pouvoir de vos collaborateurs ?
- ◆ Vous communiquez le changement... mais trop tard, ou à trop peu de personnes ?
- ◆ Votre organisation traîne un historique de changements mal vécus ?
- ◆ L'IA s'installe dans vos équipes sans cadre – et personne ne pilote ce changement-là ?

Que vous ayez répondu oui ou non, une chose est sûre : si ces questions vous parlent, vous ne pouvez en aucun cas manquer cette formation.



Faire adhérer au changement

2027

> **Date & lieu du cours** : veuillez visiter notre site www.ifbd.be

> **Frais de participation** : € 1.495 (hors TVA)

>>> INSCRIPTION

Par e-mail :
info@ifbd.be



[cliquer ici](#)

Par notre site :
ifbd.be



[cliquer ici](#)

Par code **QR** :



Téléphone :
00 32 10 20 89 90



Pour plus d'informations
sur votre inscription...

>>> INFORMATIONS PRATIQUES

Les frais de participation à ces deux jours de cours s'élèvent à **€ 1.495 hors 21 % TVA**. Par participant supplémentaire, vous bénéficierez de **5% de réduction** sur le montant total, avec une **réduction maximale de 20% (= 5 participants ou plus)**. Ce montant comprend les boissons chaudes/froides et un lunch copieux. Vous recevrez en outre un **précieux dossier documentaire** que vous pourrez consulter ultérieurement comme ouvrage de référence.

Après réception de votre inscription, nous vous faisons parvenir **une confirmation d'inscription** ainsi qu'une facture. Deux semaines avant la date du cours, vous recevez **une lettre de rappel**, ainsi qu'un plan descriptif pour vous rendre à l'hôtel.

Annulation

Nous comprenons parfaitement que d'autres priorités puissent survenir entre le moment de votre inscription et la date du cours. Dès lors, si nous pouvons enregistrer votre annulation écrite **deux semaines avant la date du cours**, seul un montant de 95 euros vous sera porté en compte. **Moins de deux semaines avant le cours**, vous nous serez redevable de l'intégralité de la somme due. Bien entendu, nous serons toujours enchantés d'accueillir l'un de vos collègues à votre place.

HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

Un hébergement sur place est possible, ainsi vous pouvez entamer et/ou finir la formation de manière détendue. Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel sur le site suivant : www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac.

BASE DE DONNÉES DE L'IFBD & GDPR

Nous souhaitons vous tenir informé des dernières évolutions dans votre secteur. Pour ce faire, nous avons enregistré vos données dans notre base de données. Vos informations sont destinées à notre propre usage, sont protégées et ne sont jamais communiquées à des tiers. Nous prenons toutes les mesures nécessaires à cet effet. Conformément au GDPR, vous avez à tout moment le droit de consulter vos données, de les faire corriger et de les faire supprimer. Pour en savoir plus, consultez notre page www.ifbd.be/fr/GDPR ou écrivez à DPO@ifbd.be.

TERMES & CONDITIONS

Consultez notre page www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations-pratiques pour toutes nos modalités.