



PROGRAMME DE FORMATION

1. INTITULE DE LA FORMATION

Posture dans le changement Ajuster sa posture managériale et décisionnelle dans les phases de transformation

2. TRANSFORMATION CLE DU MODULE 2

« Avant, je portais le changement à bout de bras. Aujourd'hui, je tiens ma posture et je décide sans m'épuiser. »

3. ANALYSE DU BESOIN

Les périodes de changement (réorganisation, évolution des rôles, transformation des process, croissance, restructuration) génèrent une **forte charge émotionnelle** chez les managers et dirigeants : tensions, doutes, résistances, conflits latents, perte de repères.

Dans ces contextes, les responsables sont attendus à la fois comme **repères, décideurs et régulateurs**, tout en faisant face à leurs propres émotions et à celles de leurs équipes.

Lorsque la posture n'est pas consciente ni ajustée, les effets sont rapides :

- décisions floues ou retardées,
- posture défensive ou rigide,
- usure émotionnelle,
- tensions relationnelles accrues.

Ce module vise à permettre aux participants de **tenir leur posture dans le mouvement**, de **décider sans s'abîmer**, et de **réguler les tensions liées au changement**, en s'appuyant sur une conscience fine de soi et de son impact.

Il s'inscrit dans la continuité directe du **Module 1 – Conscience de soi**.

4. EVALUATION DES PRE-REQUIS

Savoir lire, écrire et maîtriser la langue française

Avoir suivi le **Module 1 – Conscience de soi**,

ou disposer d'une expérience managériale impliquant la conduite de changements.

Être en situation professionnelle exposée à des enjeux de transformation.

Être volontaire pour questionner sa posture professionnelle.

5. OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les impacts émotionnels et posturaux du changement sur eux-mêmes
- Ajuster leur posture managériale face à l'incertitude et à la pression
- Différencier rôle, fonction et posture dans les phases de transformation
- Prendre des décisions claires sans rigidité ni évitement



- Réguler les tensions sans s'effacer ni sur-réagir

Résultats attendus

- Posture managériale plus stable et lisible
- Décisions plus claires et assumées
- Diminution de l'usure émotionnelle
- Meilleure capacité à traverser les résistances
- Renforcement de la crédibilité managériale en contexte de changement

6. POPULATION CONCERNEE

Dirigeants

Managers

Responsables d'équipe

Managers de transition

RH accompagnant des transformations organisationnelles

7. DEROULEMENT (DUREE, RYTHME, REPARTITION DANS LE TEMPS)

Date : à fixer

Durée : **1 JOUR - 7H**

Format :

- Présentiel (recommandé)
- Distanciel possible selon contexte

Ce module correspond au **2^e trimestre** du parcours annuel « Conscience & Posture Managériale ».

8. CONTENU (PRINCIPAUX QUESTIONS/SUJETS/THEMES ABORDES)

Séquence 1 – Le changement : ce qu'il provoque réellement

- Mécanismes émotionnels liés au changement
- Peurs, résistances, perte de repères
- Différence entre résistance individuelle et résistance systémique
- Lecture émotionnelle des situations de transformation

Objectif : sortir d'une lecture uniquement rationnelle du changement.

Séquence 2 – Rôle, fonction et posture dans le mouvement

- Ce qui relève du rôle attendu
- Ce qui relève de la fonction exercée
- Ce qui relève de la posture incarnée
- Zones de confusion fréquentes chez les managers

Objectif : clarifier sa place pour éviter la surcharge et la confusion.

Séquence 3 – Décider sans rigidité ni évitement

- Les pièges décisionnels en contexte de tension
- Décisions différées, autoritaires ou diluées
- Identifier ses modes de décision sous pression
- Poser une décision claire, même imparfaite

Objectif : retrouver du courage décisionnel sans violence.



Séquence 4 – Expérience d'équicoaching : tenir sa posture

- Mise en situation avec le cheval
- Observation de la posture réelle face à l'incertitude
- Autorité naturelle vs autorité imposée
- Lecture de l'impact postural sur l'environnement

Objectif : ressentir corporellement ce que signifie « tenir sa place ».

Séquence 5 – Réguler les tensions liées au changement

- Identifier les signaux faibles de tension
- Réguler sans s'effacer ni attaquer
- Ajuster son positionnement face aux résistances
- Se préserver émotionnellement dans la durée

Objectif : maintenir la relation sans renoncer à son rôle.

Séquence 6 – Intégration et projection

- Analyse d'une situation réelle de changement vécue
- Identification d'un axe de posture à travailler
- Engagement personnel concret pour la suite du parcours

Objectif : ancrer la posture dans le réel professionnel.

9. METHODES PEDAGOGIQUES (TECHNIQUES D'ANIMATION, MODE DE REALISATION, TYPES D'EXERCICES)

Pédagogie active et participative

Apports théoriques contextualisés

Études de cas issues des participants

Exercices de mise en posture

Expérimentation corporelle via l'équicoaching

Temps de réflexion individuelle et collective

10. EVALUATION DES ACQUIS

Auto-diagnostic en début et fin de formation

Exercices pratiques et mises en situation tout au long du parcours

Plan d'action individuel formalisé en fin de parcours

11. MODALITE DE DELAIS ET D'ACCES

Formation en présentiel sur le site de l'entreprise.

Formation en distanciel.

Personnes en situation de handicap : nous contacter.

Sur inscription, jusqu'à 10 jours avant le début de la session

12. PLACE DU MODULE DANS LE PARCOURS GLOBAL



Ce module :

- prolonge le **Module 1 – Conscience de soi**,
- prépare le **Module 3 – Relation et dynamique collective**,
- constitue le **cœur du travail sur la conduite du changement**.

13. TARIFICATION

Formation inter-entreprises

950 € HT par participant et par jour.

Formation intra-entreprise

2 750 € HT par jour pour un groupe jusqu'à 12 participants

Frais d'ingénierie pédagogique (intra-entreprise uniquement)

600 € HT par module.

Ces frais couvrent l'analyse du besoin, l'adaptation du contenu et des situations aux enjeux spécifiques de l'entreprise.

Frais de dossier

150 € HT par dossier (gestion administrative, conventions, convocations, attestations, évaluations).

Financement possible par les OPCO, selon conditions d'éligibilité.