PANEL DE DISCUSSION

Transformation durable : le rôle du coaching dans la gestion du changement



THÈMES ABORDÉS

- Accueil et mise en contexte
- L’humain au cœur du changement
- **Cœur du panel:** Trois situations, un fil conducteur
- Mot de la fin

CERTAINS DE NOS PANÉLISTES



icf Québec

CE QUI NOUS RASSEMBLE

DES MISSIONS SIMILAIRES

- Promouvoir la valeur de la gestion du changement
- Favoriser la certification des praticients par l'ACMP
- Définir des normes de pratique professionnelle en gestion du changement
- Fournir formation, recherche et réseautage professionnel

- Promouvoir le coaching comme pratique professionnelle
- Favoriser la certification des coachs par l'ICF
- Encourager des normes éthiques élevées
- Offrir des lieux d'échange et un perfectionnement professionnel continu

UNE PRÉSENCE MONDIALE

- 5 400 membres, 89 pays

- 58 000 membres, 90 pays

AU QUÉBEC

- Une communauté grandissante
- Seul* chapitre francophone de l'ACMP

- Une communauté de coachs certifies
- Un chapitre fort du réseau mondial ICF

UN PARTENARIAT AU NIVEAU MONDIAL

Objectif: Démontrer comment ces deux disciplines, distinctes mais complémentaires, renforcent la capacité, la résilience et la performance des organisations lorsqu'elles sont combinées.

Collaboration sur trois axes :

- **Recherche et formation:** Explorer comment le coaching et la gestion du changement se complètent
- **Leadership éclairé**: Webinaires, événements et ressources partagées entre les deux communautés professionnelles
- **Application pratique:** Identifier les moments où le coaching renforce concrètement les efforts de changement organisationnel

L'HUMAIN AU COEUR DU CHANGEMENT

Données 2025

14

changements organisationnels concurrents vécus, en moyenne, par un employé

60%+

de chevauchements entre initiatives dans plusieurs organisations

66%

des employés rapportent une forme d'épuisement, liée aux changements multiples

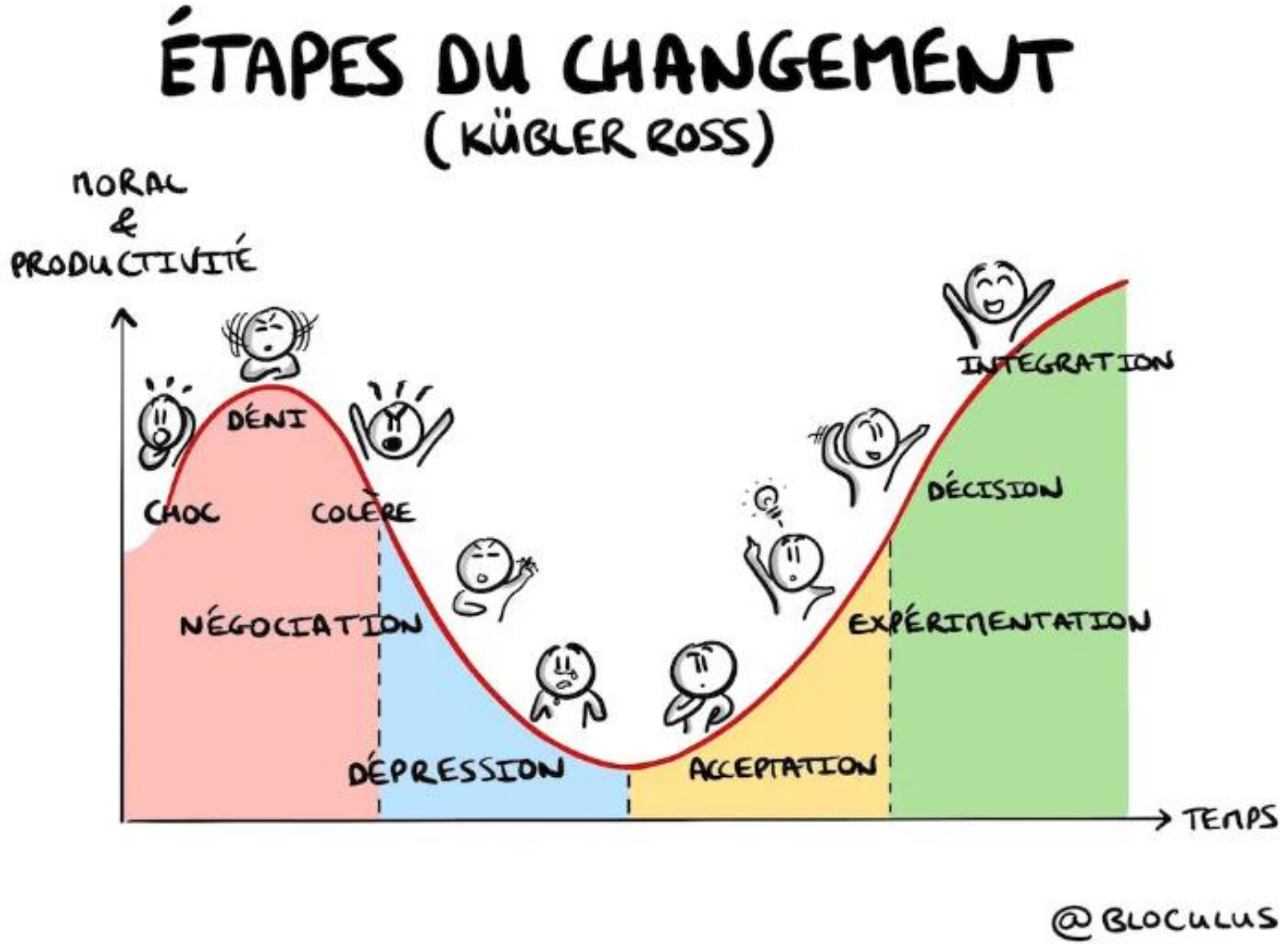
Et vous!

ACMP™
Association of Change Management Professionals
CHAPITRE QUÉBEC



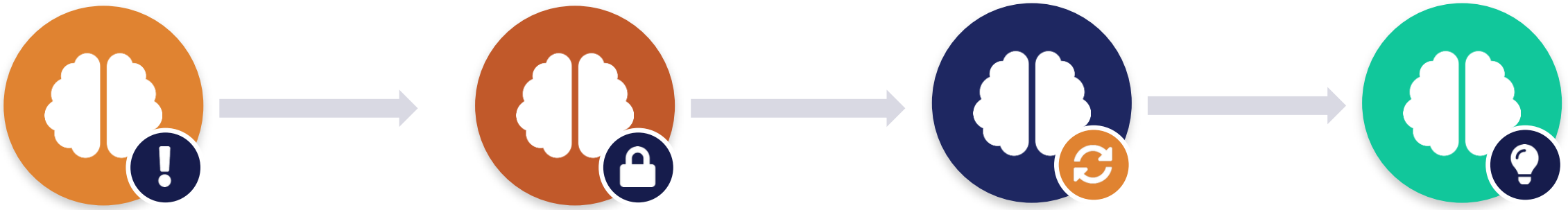


LA COURBE DU CHANGEMENT



L'HUMAIN ET LE CHANGEMENT

Le parcours neurologique du changement



Alarme

L'amygdale sonne l'alarme : la nouveauté est lue comme un danger.

Résistance

Habitudes, biais de négativité et modèles internes protègent le statu quo.

Transition

Double activation neuronale : l'ancien circuit encore fort, le nouveau encore fragile.

Intégration

Exposition graduelle et autonomie restaurée : la nouveauté devient la nouvelle norme.

Ce qui aide le cerveau à intégrer le changement

- Exposition graduelle
- Réduction de l'ambiguïté
- Autonomie restaurée
- Récompense (dopamine)

Sources:
MindLAB Neuroscience – *Why the Brain Rejects Change: Neuroscience of Fear* (2026)
Psychreg – *Why the Brain Resists Change (And What Neuroscience Says About It)* (2026)
Cognitive Neuroscience – *Psychology and neuroscience of resistance to change* (2026)

LA GESTION DU CHANGEMENT

ACMP™
Association of Change Management Professionals
CHAPITRE QUÉBEC

L'art de faire en sorte que les changements soient bien intégrées !

- Approche structurée qui vise à **préparer**, **accompagner** et **soutenir les personnes** qui traversent les changements dans une organisation afin qu'elles les adoptent avec succès
- Considère les **volets humains, organisationnels et stratégiques**
- Il existe divers cadres théoriques (ADKAR, Kotter, Kubler-Ross, …) mais l'objectif demeure le même; **faciliter l'appropriation et l'integration du changement**

COMME L'ICEBERG

**COMPRENDRE LA GESTION DU CHANGEMENT,
C'EST CONSIDÉRER LA FACE IMMERGÉE DE L'ICEBERG**



Image traduite par IA

TROIS SITUATIONS, UN FIL CONDUCTEUR

1 **Sponsors et leadership**

Quand le sponsor doit incarner le changement: vision, posture, communication

2 **Agents de changement et équipes**

Conflits, désalignement, surcharge: comment soutenir la cohésion et la résilience

3 **Personnes directement impactées**

Résistance, perte de repères: comment faciliter l'appropriation

ET VOUS, DANS VOTRE PRATIQUE?



ACMP Association of Change Management Professionals CHAPITRE QUÉBEC

ICF Québec

PANEL –
SPONSOR ET LEADERSHIP



PANEL –
AGENTS DE CHANGEMENTS ET ÉQUIPES



PANEL –
PERSONNES DIRECTEMENT IMPACTÉES



MOT DE LA FIN

Le coach, partenaire du changement: Facilite la clarté, le recul, la prise de hauteur, l'alignement

- Les coachs peuvent jouer un rôle essentiel dans les efforts de changement organisationnel
- Comprendre les principes de gestion du changement permet aux coachs de mieux accompagner les individus et les équipes tout au long de la transformation

Ces deux pratiques accompagnement l'humain!



Grâce à ce panel, nous avons

- ✓ Abordés comment le coaching professionnel soutient les initiatives de transformations organisationnelles

- ✓ Partagés des exemples concrets et des situations typiques dans lesquels le coaching peut grandement favoriser l'engagement, l'appropriation, voire la pérennité du changement.