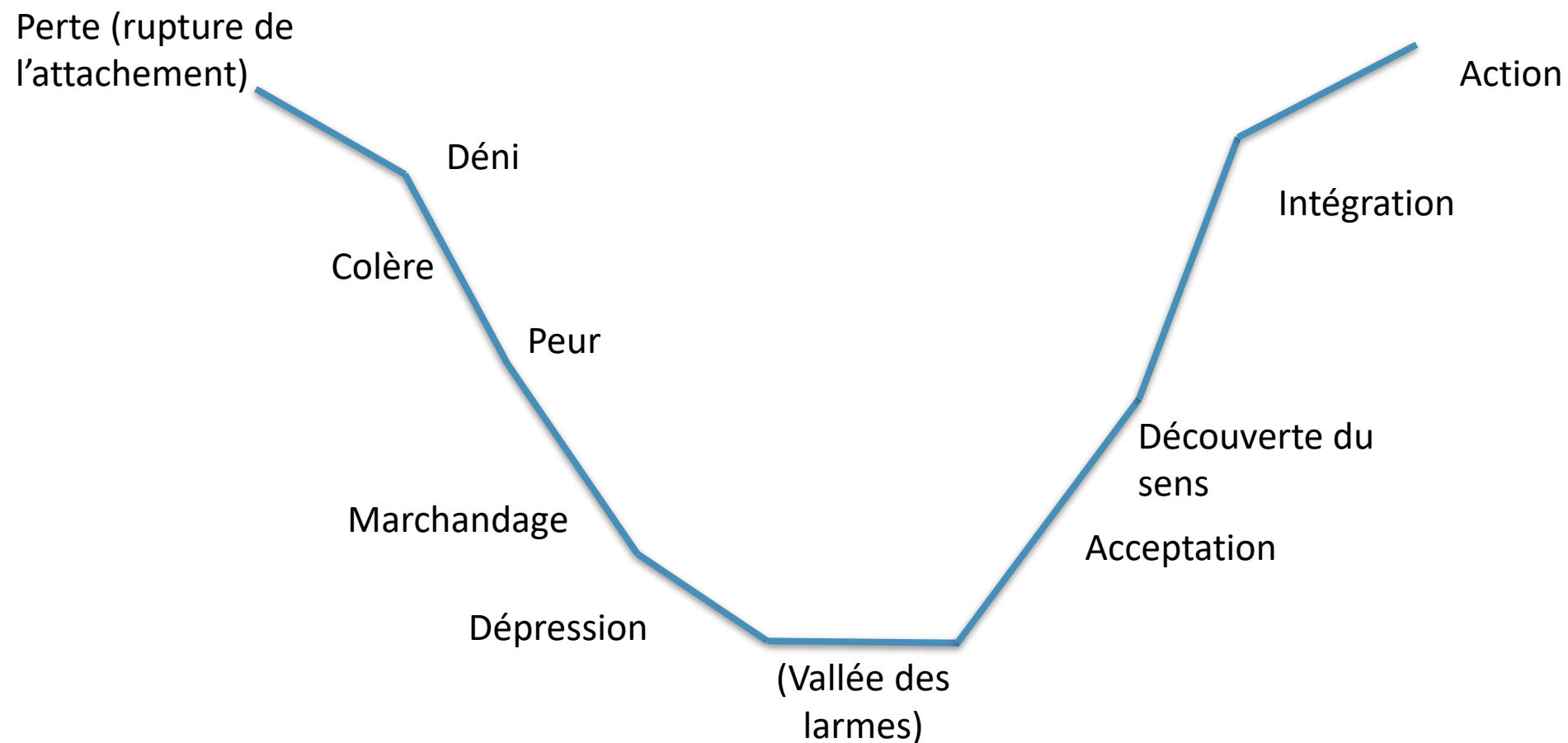
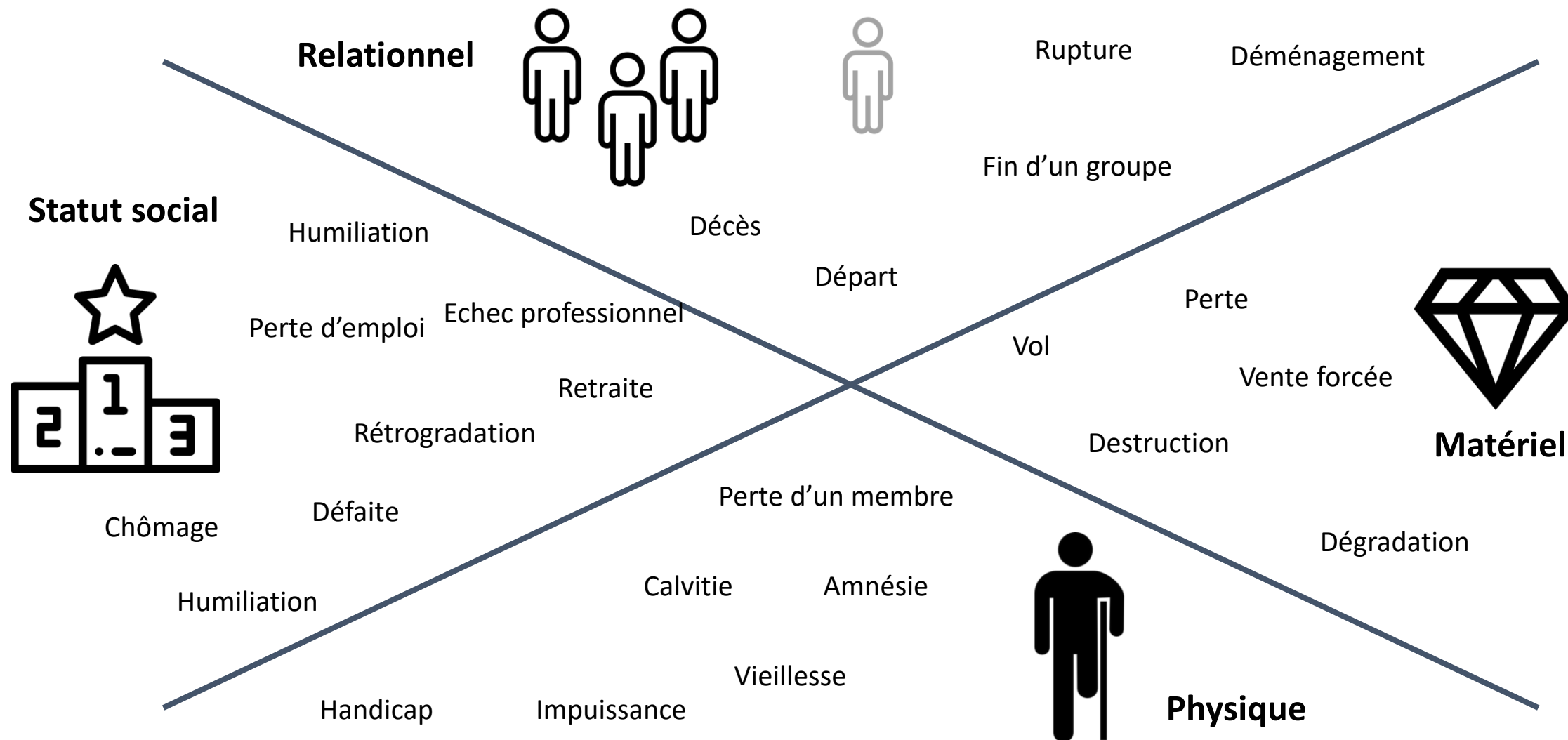


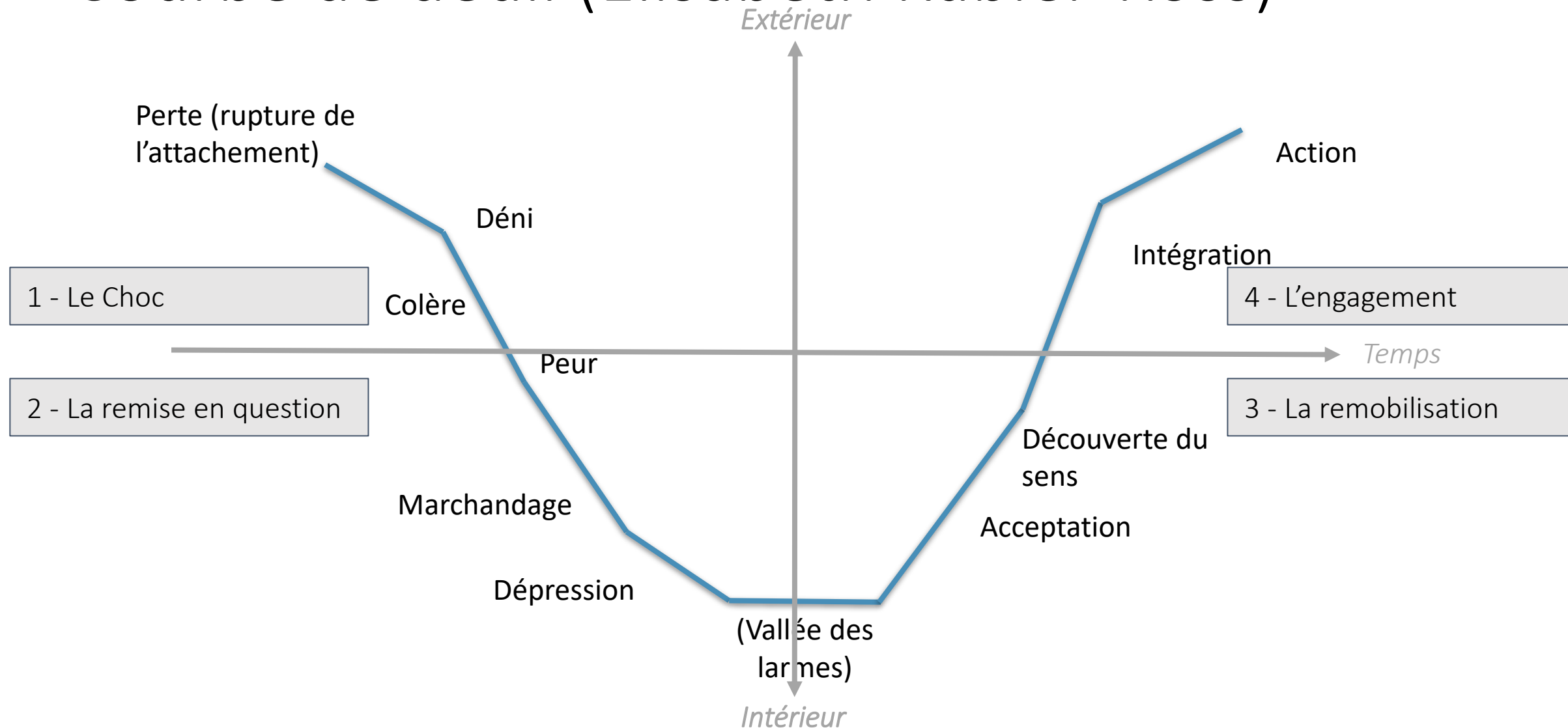
Courbe de deuil (Elisabeth Kübler-Ross)



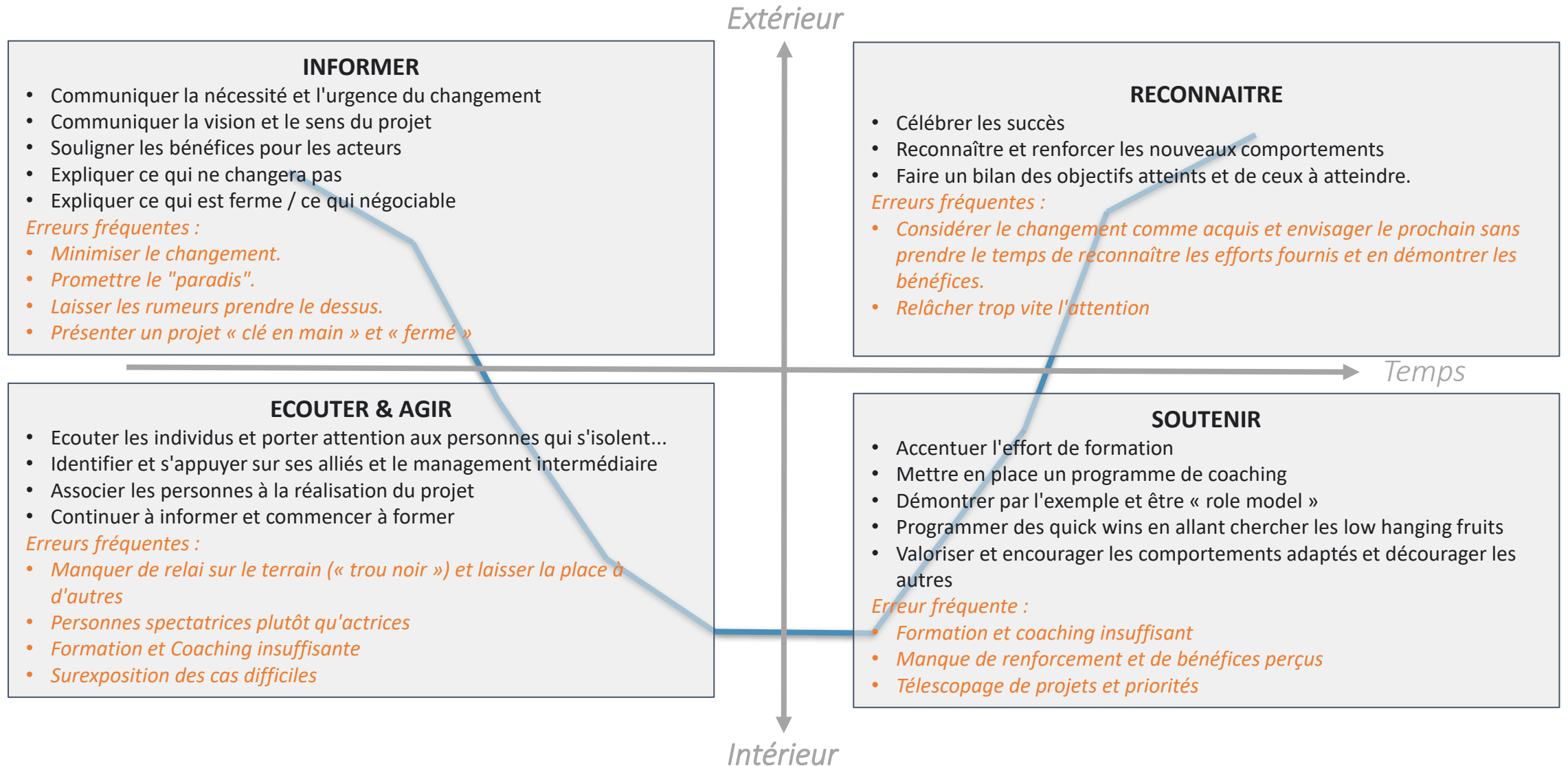
Différents types de deuil (non exhaustif)

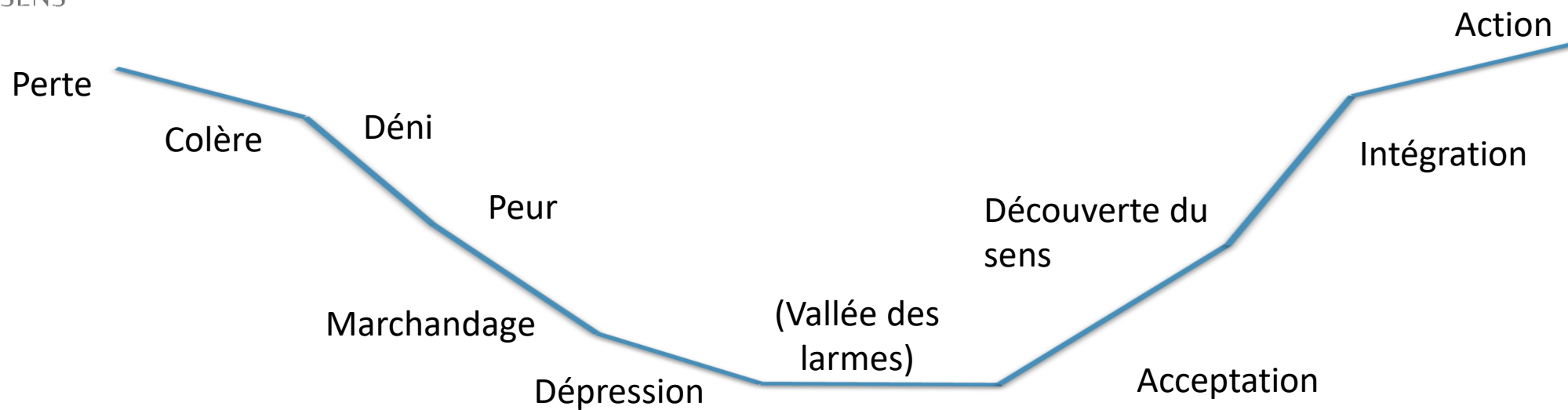


Courbe de deuil (Elisabeth Kübler-Ross)



Courbe de deuil





Niveau	Choc	Remise en question	Remobilisation	Engagement
Individuel	Sentiment de perte	Stress, faible performance	Intérêt pour quelque chose de nouveau	Nouvel obj, sentiment de sens et d'espoir
Equipe	Pagaille, conflit	Perte de sens, faible productivité	Recherche nouvelle direction, nvx objs	Plan d'action établis et exécutés, haute perf
Entreprise	Confusion, protection des territoires	Mauvais moral, dérive, baisse des résultats	Nouvelle vision émergente, vers l'engagement	Nouvelle organisation performante
Défi à relever	Gérer la pagaille	(re)construire l'équipe	Co-crée le futur	Mettre en place l'excellence

Deuil & Plan de communication du chgt

Phase	Informer	Ecouter et Agir	Soutenir	Reconnaître
Mot clé en Com	Informer	Accompagner	Supporter	Renforcer
	• Expliquer pourquoi le changement est nécessaire • Identifier et insister sur les besoins externes et ne blâmer personne • Expliquer ce qu'il arrivera s'il n'y a pas de changement • Décrire l'état futur • Expliquer ce qui ne changera pas • Démontrer l'engagement des sponsors • Concevoir un slogan accrocheur	• Répéter le message encore et encore • Utiliser différentes manières sécurisantes pour permettre aux gens d'exprimer leurs résistances • Expliquer comment le changement va être accompagné • Montrer les moyens mis en oeuvre pour réussir le changement	• Répéter le message encore et encore • Encourager les gens dans leurs efforts • Mettre en exergue les premiers gains • Valoriser les nouveaux comportements	• Montrer le chemin parcouru • Rappeler les raisons du changement • Reconnaître les efforts réalisés • Remercier pour les efforts et le résultat obtenu • Identifier les changements futurs