Étudiant : Mohamad ARABI

Numéro d'étudiant : 20022498

Action de Formation 2024 - 2025

Sous la direction de Mr.Hugues Déchirot

Proposition de Formation : Bien vivre l'évolution numérique chez Recrute Sécu Pro

Accédez à notre site : FormAction
Vidéo Formation : https://youtu.be/wZTEUJ8JRfM

Table des matières

I. À PROPOS DE FORMACTION 2

II. RECRUTE SECU PRO & L'ENTRETIEN AVEC MR. DUPONT. 3

III. PROJET DE FORMATION *« BIEN VIVRE L'EVOLUTION NUMERIQUE CHEZ RECRUTE SECU PRO »* 4

A. CONTEXTE 4

B. ANALYSE DE LA DEMANDE 4

C. DEFIS ET ENJEUX CLES POUR RECRUTE SECU PRO 4

IV. NOTRE PROPOSITION DE FORMATION 5

V. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION 6

VI. PROGRAMME DE FORMATION (POUR UNE STRUCTURE SUR 2 JOURS) 6

VII. APPROCHE ANDRAGOGIE GENERALE 8

VIII. ÉVALUATION 9

IX. ATOUTS DE LA FORMATION 9

X. GRILLE DETAILLEE DU PROGRAMME DE FORMATION (2 JOURS) : « *BIEN VIVRE L'EVOLUTION NUMERIQUE CHEZ RECRUTE SECU PRO* » 9

XI. NOS TARIFS POUR LA FORMATION (2 JOURS) 12

Formation accompagnement au changement
« Bien vivre l'évolution numérique chez Recrute Sécu Pro »

« Personne ne libère personne, personne ne se libère seul, les Hommes se libèrent ensemble par l'intermédiaire du monde » (Paulo Freire, Pédagogie des opprimés, 1974).

I. À Propos de FormAction

Convaincue que l'accompagnement au changement est un levier fondamental de succès pour les entreprises, FormAction s'impose comme un partenaire stratégique en formation professionnelle. Notre mission est d'outiller les organisations pour qu'elles maîtrisent les dynamiques de transformation, grâce à des stratégies éprouvées et des outils concrets qui encouragent l'adaptation et l'évolution positive des équipes.

Notre démarche distinctive s'articule autour d'une expertise pointue en gestion du changement, de méthodes novatrices spécifiquement conçues pour les défis de la transition numérique, et d'une approche résolument humaine et proactive. Nous visons à stimuler l'engagement des collaborateurs et à développer leurs compétences, en facilitant l'adoption des meilleures pratiques par des formations interactives et ciblées, qui prennent en compte les dimensions humaines, émotionnelles et opérationnelles inhérentes à toute période de transition.

❖ **Nos Valeurs**

Chez FormAction, nous considérons chaque transition comme une opportunité de croissance et d'évolution. Nos interventions sont systématiquement guidées par trois piliers essentiels qui définissent notre identité et notre engagement envers nos clients

- **Expertise**

  Nous nous appuyons sur des méthodologies de gestion du changement rigoureusement éprouvées et maintenons une veille constante pour offrir des solutions parfaitement alignées avec les défis contemporains de la transformation.

- **Innovation**

  Nous intégrons des approches pédagogiques modernes et des outils digitaux pour dynamiser et faciliter le processus de transformation.

- **Engagement Humain Central**

  Notre démarche est fondamentalement centrée sur l'individu et le collectif. Nous nous attachons à créer un environnement de confiance et de bienveillance, propice à l'adhésion et à l'épanouissement. En encourageant activement la collaboration et le développement personnel, nous aidons les entreprises et leurs équipes à faire du changement un véritable moteur de succès durable.

II. Recrute Sécu Pro & L'entretien Avec Mr. Dupont.

❖ Form Sécu Pro est une entreprise internationale de sécurité offrant des services de protection, surveillance et de gestion des risques. C'est un organisme privé spécialisé dans le recrutement et la mise en place de dispositifs de sécurité. Elle intervient aussi bien pour la surveillance locale que pour la gestion de grands systèmes de sécurité à l'étranger. Présente dans des zones comme le Niger et l'Irak, elle accompagne les entreprises qui nécessitent des solutions de sécurité complémentaires aux forces locales. Son expertise couvre un large spectre de profils, allant des gardiens d'emprise aux directeurs des opérations internationales. Forte d'une équipe d'une trentaine de personnes, elle propose aux entreprises des professionnels qualifiés pour répondre à leurs besoins de protection et de sécurisation.

❖ C'est après avoir pris connaissance de notre expertise en accompagnement au changement, détaillée sur notre site internet, que Monsieur Dupont, dirigeant de Recrute Sécu Pro, a manifesté son intérêt pour nos services. Son entreprise étant en pleine démarche de modernisation, notamment avec le projet d'intégrer un nouvel outil CRM et d'optimiser ses processus, il souhaitait explorer comment FormAction pourrait les accompagner pour faciliter cette transition cruciale.

Suite à cet intérêt et après avoir coordonné nos agendas respectifs, un entretien en distanciel a été planifié avec Monsieur Dupont. L'objectif de cette première rencontre était, pour nous, essentiel : il s'agissait d'écouter activement Monsieur Dupont pour comprendre en profondeur la situation de Recrute Sécu Pro, les défis rencontrés, la vision de la direction, et plus particulièrement les objectifs visés par cette transformation numérique. Il était primordial d'identifier clairement ses besoins et les attentes spécifiques de son entreprise afin de pouvoir esquisser une proposition d'une formation pertinente et sur mesure pour ses 30 collaborateurs.

Cet échange constructif a permis de confirmer les enjeux liés à l'adoption du CRM et à la digitalisation des processus au sein de Recrute Sécu Pro.

III. Projet de Formation *« Bien vivre l'évolution numérique chez Recrute Sécu Pro »*

A. Contexte

Face à un environnement concurrentiel exigeant, l'entreprise Recrute Sécu Pro, sous la direction de Monsieur Dupont, a initié une démarche de transformation numérique visant à optimiser ses processus internes. Cependant, l'intégration de ces nouvelles pratiques et outils numériques se heurte à des difficultés notables. Des freins liés à l'adhésion et des résistances au changement ont été observés, ralentissant la dynamique souhaitée. Ces éléments soulignent la nécessité d'un programme de formation structuré pour accompagner efficacement les équipes de Recrute Sécu Pro.

B. Analyse de La Demande

Un entretien exploratoire avec Monsieur Dupont a permis de cerner les enjeux spécifiques de cette transition et de définir les contours d'un accompagnement sur mesure.

L'objectif central de cette modernisation est double : d'une part, l'implémentation et l'adoption généralisée d'un outil de Gestion de la Relation Client (CRM) pour moderniser le suivi client et, d'autre part, l'automatisation de tâches administratives chronophages telles que la gestion des dossiers, le suivi des candidatures et la rédaction de rapports. Cette optimisation vise à libérer un temps précieux pour les collaborateurs, leur permettant ainsi de se consacrer davantage à l'acquisition de nouveaux clients et au développement d'un conseil personnalisé à plus forte valeur ajoutée.

C. Défis et Enjeux Clés pour Recrute Sécu Pro

Malgré une volonté affirmée de modernisation, la transition numérique de Recrute Sécu Pro se heurte à des obstacles significatifs qui freinent sa progression. Plusieurs facteurs expliquent ces difficultés et constituent des enjeux majeurs pour le succès du projet :

- **Résistance au Changement Ancrée** : Une partie des collaborateurs et certains partenaires, fortement habitués à des méthodes de travail traditionnelles (privilégiant par exemple **le papier et le crayon**), manifestent des réticences à adopter les nouveaux outils et pratiques numériques. Cette inertie représente un frein culturel important.
- **Déficit d'Adhésion aux Outils** : Les tentatives antérieures d'introduction du CRM n'ont pas généré l'engagement escompté au sein des équipes. Ce manque d'appropriation rend difficile l'intégration efficace et pérenne de l'outil dans les routines de travail quotidiennes.
- **Freins Organisationnels et Processuels** : La transition digitale ne se limite pas à l'implémentation d'un nouvel outil ; elle requiert une adaptation progressive et réfléchie des processus internes. Une mobilisation active et concertée des équipes est indispensable pour identifier et surmonter les réticences organisationnelles et pour ajuster les modes de fonctionnement.

La formation envisagée devra donc impérativement adresser ces défis de front. Elle aura pour mission de sensibiliser en profondeur les collaborateurs à l'importance stratégique du changement et aux bénéfices concrets du CRM. De plus, elle devra accompagner pas à pas l'adoption des nouveaux outils et méthodes, en facilitant leur appropriation grâce à une approche pédagogique adaptée et engageante, afin de garantir une transformation digitale réussie et durable pour Recrute Sécu Pro.

IV. Notre Proposition de Formation

Face à un monde en constante évolution, le changement s’impose comme une norme incontournable. Pourtant, il peut être source d’inquiétudes et de résistances pour certains. Cette formation offre un cadre bienveillant et structuré permettant d’explorer les dynamiques du changement. Grâce à une approche pédagogique adaptée, les participants pourront comprendre les mécanismes en jeu et développer de nouvelles perspectives, facilitant ainsi une transition plus sereine et constructive.

Ce programme de formation condensé sur **deux jours** vise à accompagner les collaborateurs de Recrute Sécu Pro dans leur transition numérique. L'objectif est de faciliter l'adoption des nouveaux outils (notamment le CRM), d'optimiser les processus et de soutenir l'évolution des mentalités face au changement et de transformer les défis du changement en opportunités de croissance individuelle et collective.

⇨ À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui	**Prérequis**
Toute personne ayant à faire face à une situation de changement dans son métier et/ou son environnement professionnel.	Aucun.

⇨ **Suggestion :**

Afin d'optimiser l'expérience de formation pour les **30 collaborateurs** et de faciliter les échanges et l'assimilation des contenus, nous suggérons de constituer **trois groupes distincts**, chacun bénéficiant d'une session de formation dédiée.

V. Les Objectifs de La Formation

- Comprendre les dynamiques et les enjeux des transformations professionnelles spécifiques à Recrute Sécu Pro.
- **Faciliter l'Adoption et la Maîtrise du CRM :** Développer une posture constructive et proactive face aux changements induits par la transformation numérique et l'adoption de nouveaux outils (comme le CRM).
- Identifier et mobiliser ses ressources personnelles (compétences, forces, expériences) pour naviguer sereinement les périodes de transition.
- **L'Évolution des Mentalités face au Changement :** Devenir un contributeur actif et engagé dans la réussite des projets de changement au sein de Recrute Sécu Pro.

VI. Programme de Formation (pour une structure sur 2 jours)

⇨ **Avant :**

Un questionnaire de positionnement avant la formation/une vidéo sur la gestion des émotions liées au changement".

⇨ **Pendant - En groupe** :

Module 1 : Décoder les Transformations et leurs Effets chez Recrute Sécu Pro

- Analyse des facteurs déclencheurs et de la nature des changements en cours chez Recrute Sécu Pro (ex : introduction du nouveau CRM, évolution des processus métier, adaptation au marché).

- Exploration des différentes dimensions du changement (stratégique, technologique, organisationnel, humain) et de leurs impacts potentiels sur les rôles, les responsabilités et le quotidien des collaborateurs (Lewin, 1947).

- Comprendre le changement comme un processus dynamique : présentation simplifiée des étapes clés (inspirée par exemple de la courbe du changement de Kübler-Ross et des modèles d'étapes comme celui de Prochaska & DiClemente, 1983) et des réactions émotionnelles et comportementales typiques.

- Atelier d'identification : évaluation collective et individuelle des défis spécifiques et des opportunités (pour soi, pour l'équipe, pour l'entreprise) liés à la transformation actuelle chez Recrute Sécu Pro. (Analyse SWOT)

Module 2 : Comprendre ses Réactions Personnelles et Gérer le Stress lié au Changement

- Auto-diagnostique : prise de conscience de ses propres perceptions, vis-à-vis du stress, appréhensions et croyances face au changement et à l'incertitude => Stress mindset sur le lieu de travail : Croyance qui détermine un mode d'adaptation à l'environnement, Croyance positive ou négative à propos de l'état de stress.
  Ben-Avi, Tocker & Heller (2018)

- Identification des manifestations du stress (physiques, émotionnelles, cognitives) et des facteurs anxiogènes spécifiques liés au contexte de transformation de Recrute Sécu Pro. Théorie de la régulation émotionnelle (Gross, 1998)

- Méthodes et outils pour anticiper les impacts concrets du changement sur son poste, ses tâches et son environnement de travail afin de mieux s'y préparer (stratégies de coping, Lazarus & Folkman, 1984).

- Atelier de réflexion : reconnaissance de ses freins personnels (habitudes, peurs, manque d'information perçu) et des obstacles potentiels à une adaptation fluide.

Module 3 : Surmonter les Résistances et Mobiliser ses Ressources Internes

- Analyse des mécanismes de défense courants et des comportements de résistance (actifs ou passifs) face à l'inconnu, à la nouveauté ou à la perte de repères (Lewin, 1947; Prochaska & DiClemente, 1983).

- Techniques pour accueillir, comprendre et gérer ses émotions (peur du jugement, incertitude face à l'avenir, frustration liée à l'apprentissage) pour éviter qu'elles ne deviennent des blocages (coping centré sur l'émotion, Lazarus & Folkman, 1984).

- Stratégies pour identifier et transformer les croyances limitantes (ex : "je ne vais pas y arriver", "c'était mieux avant") en affirmations positives et en leviers de motivation et d'action (Sauvayre, R.,2012).

- Inventaire personnel : identification de ses forces, de ses compétences transférables, de ses talents et de ses expériences passées de réussite face à des situations de changement, pour construire sa confiance (Bonanno, 2004).

Module 4 : Devenir Acteur de son Adaptation chez Recrute Sécu Pro

- Développement de sa capacité à communiquer de manière assertive : exprimer clairement ses besoins, ses préoccupations et ses suggestions de manière constructive dans un contexte de changement (De Visscher, H. 2014).

- Apprendre à transformer les résistances (les siennes et celles perçues chez les autres) en opportunités de dialogue, de clarification et en pistes de solutions collaboratives (Coch, L., & French, J. R. P. 1948).

- Cultiver l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'agilité pour explorer et saisir les nouvelles opportunités (développement de compétences, nouvelles responsabilités, amélioration des processus) offertes par la transformation (Bonanno, 2004).

- Élaboration d'un plan d'action personnalisé et concret pour intégrer les apprentissages de la formation dans son quotidien professionnel et s'engager activement et positivement dans le changement au sein de Recrute Sécu Pro (phase d'action, Prochaska & DiClemente, 1983).

VII. Approche Andragogie Générale

⇨ **Activités Andragogies Suggérées :**

- Un court questionnaire d'auto-diagnostique sur son style personnel face au changement.

- Lecture d'un document de synthèse présentant les enjeux de la transformation en cours chez Recrute Sécu Pro (fourni par l'entreprise).

⇨ **Méthodes Andragogies Actives et Participatives :**

- Alternance d'apports théoriques concis et illustrés, de démonstrations, et d'échanges en grand groupe.

- Ateliers interactifs en sous-groupes pour favoriser la co-construction et le partage d'expériences.

- Études de cas basées sur des scénarios réalistes et spécifiques au contexte de Recrute Sécu Pro (ex : difficultés rencontrées lors du déploiement initial du CRM, gestion d'une nouvelle procédure).

- Mises en situation et jeux de rôles pour s'entraîner à la communication assertive et à la gestion des émotions.

- Travaux individuels de réflexion et de transposition pour ancrer les apprentissages.

⇨ **Outils Andragogies :**

- Supports de formation numériques et/ou papier (synthèses, fiches outils).
- Grilles d'auto-analyse et de positionnement.
- Modèle de plan d'action individuel.
- Utilisation de paperboards, post-it, et potentiellement d'outils collaboratifs en ligne.

VIII. Évaluation

Validation des compétences acquises à travers un questionnaire interactif en ligne.

IX. Atouts De La Formation

- Une approche tournée vers l'action : chaque participant élabore son propre plan stratégique pour mieux vivre le changement.

- Des outils et méthodes concrets, immédiatement utilisables dans la pratique.

- Une mise en application rapide et efficace, facilitant l'intégration des nouvelles perspectives.

X. Grille Détaillée du Programme de Formation (2 Jours) : « *Bien Vivre L'évolution Numérique Chez Recrute Sécu Pro* »

❖ **Agenda de la formation**

Groupe	Dates	Jour 1	Jour 2
Groupe 1	**20 & 21 Mai 2025**	**Module 1 & 2**	**Module 3 & 4**
Groupe 2	**22 & 23 Mai 2025**	**Module 1 & 2**	**Module 3 & 4**
Groupe 3	**26 & 27 Mai 2025**	**Module 1 & 2**	**Module 3 & 4**

❖ Jour 1 : Comprendre le Changement et Mobiliser ses Ressources Internes

Horaire	Durée	Module / Activité	Objectifs Pédagogiques Spécifiques	Méthodes / Outils	Matériel Spécifique
09h00 - 09h15	0h15	Accueil et Introduction - Présentation des objectifs et du déroulé - Tour de table des attentes	- Instaurer un climat de confiance et d'ouverture. - Aligner les attentes des participants avec les objectifs de la formation. - Présenter la feuille de route des deux jours.	Présentation interactive, Échanges, Brise-glace.	Vidéoprojecteur, support de présentation (PPT/PDF), Paperboard, Marqueurs.
09h15 - 10h45	1h30	Module 1 : Décoder les Transformations chez Recrute Sécu Pro - Nature et facteurs des changements - Impacts et processus	- Analyser les changements spécifiques à Recrute Sécu Pro (CRM, processus). - Comprendre les différentes dimensions du changement et leurs impacts individuels/collectifs. - Se familiariser avec les étapes clés d'un processus de changement.	Présentation dynamique, études de cas Recrute Sécu Pro, Discussions de groupe, modèle simplifié de la courbe du changement.	Vidéoprojecteur, support de présentation, Paperboard, Fiches cas.
10h45 - 11h00	0h15	Pause-Café	-	-	-
11h00 - 12h30	1h30	Module 1 (suite) : Défis et Opportunités - Atelier d'identification	- Évaluer collectivement et individuellement les défis et opportunités liés à la transformation actuelle chez Recrute Sécu Pro. - Partager les perceptions et commencer à envisager des stratégies d'adaptation.	Atelier interactif (brainstorming, post-it), Analyse SWOT personnelle simplifiée face au changement.	Paperboard, post-it, Marqueurs, Fiches d'atelier.
12h30 - 14h00	1h30	Pause Déjeuner	-	-	-
14h00 - 15h30	1h30	Module 2 : Comprendre ses Réactions Personnelles - Auto-diagnostique des perceptions - Gestion du stress	- Prendre conscience de ses propres représentations et appréhensions face au changement. - Identifier les manifestations du stress lié au changement et ses déclencheurs personnels dans le contexte de Recrute Sécu Pro.	Auto-questionnaires, échanges en binômes, Apports sur la gestion du stress, techniques de relaxation rapide.	Questionnaires d'auto-diagnostique, Fiches ressources sur le stress, Vidéoprojecteur.
15h30 - 15h45	0h15	Pause-Café	-	-	-
15h45 - 17h15	1h30	Module 2 (suite) : Anticiper les Impacts et Identifier les Freins - Scénarios d'impact - Freins personnels	- Élaborer des scénarios d'impact du changement sur son poste pour mieux s'y préparer. - Reconnaître ses freins personnels (habitudes, peurs) et les obstacles potentiels à une adaptation fluide.	Travail individuel de projection, atelier de réflexion en sous-groupes, partage d'expériences.	Fiches de travail pour scénarios, Paperboard, Marqueurs.

❖ Jour 2 : Surmonter les Résistances et Devenir Acteur du Changement

Horaire	Durée	Module / Activité	Objectifs Pédagogiques Spécifiques	Méthodes / Outils	Matériel Spécifique
09h00 - 10h30	1h30	Module 3 : Surmonter les Résistances - Mécanismes de défense - Gestion des émotions et croyances limitantes	- Analyser les mécanismes de défense et les comportements de résistance face à l'inconnu. - Apprendre à accueillir et gérer ses émotions pour éviter les blocages. - Identifier et commencer à transformer ses croyances limitantes.	Apports théoriques illustrés, exercices d'identification des croyances, Techniques de questionnement (type recadrage cognitif simple).	Vidéoprojecteur, support de présentation, Fiches d'exercices.
10h30 - 10h45	0h15	Pause-Café	-	-	-
10h45 - 12h15	1h30	Module 3 (suite) : Mobiliser ses Ressources Internes - Inventaire des forces et compétences	- Identifier ses forces personnelles, ses compétences transférables et ses expériences passées de réussite face au changement. - Construire sa confiance en sa capacité à s'adapter et à apprendre.	Atelier d'inventaire personnel (ex: arbre de vie simplifié, blason personnel), partage en petits groupes.	Fiches d'inventaire, Paperboard, Marqueurs.
12h15 - 13h45	1h30	Pause Déjeuner	-	-	-
13h45 - 15h15	1h30	Module 4 : Devenir Acteur de son Adaptation -Communication assertive - Transformer les résistances	- Développer sa capacité à communiquer ses besoins et préoccupations de manière assertive. - Apprendre à voir les résistances (siennes et celles des autres) comme des opportunités de dialogue et de solutions.	Mises en situation (jeux de rôles) sur la communication assertive, études de mini-cas sur la gestion des résistances.	Scénarios pour jeux de rôles, Fiches mémo sur l'assertivité, Vidéoprojecteur.
15h15 - 15h30	0h15	Pause-Café	-	-	-
15h30 - 17h00	1h30	Module 4 (suite) : S'Ouvrir aux Opportunités et Plan d'Action - Cultiver l'ouverture - Plan d'action individuel	- Cultiver l'ouverture d'esprit et l'agilité pour saisir les nouvelles opportunités. - Élaborer un plan d'action personnalisé pour intégrer les acquis et s'engager positivement dans le changement chez Recrute Sécu Pro.	Atelier de brainstorming sur les opportunités, élaboration guidée du plan d'action individuel, tour de table des engagements.	Modèle de plan d'action, Paperboard, Marqueurs.
17h00 - 17h15	0h15	Bilan de la Formation et Clôture	- Partager les apprentissages clés. -Fournir un feedback sur la formation. - Clôturer la session.	Tour de table final, questionnaire d'évaluation de la satisfaction à chaud.	Questionnaires d'évaluation.

➢ **Durée Totale de la Formation (hors pauses déjeuner) : 14 heures.**

XI. Nos Tarifs pour la Formation (2 Jours)

Nous proposons une tarification claire et adaptée pour notre programme de la formation « ***Bien vivre l'évolution numérique chez Recrute Sécu Pro*** » Sur deux jours.

Description Tarif (TTC)

Description	Tarif (TTC)
Forfait Formation 2 Jours (14 heures) - Intra-entreprise (jusqu'à 30 participants)	2800 €
Participant supplémentaire (au-delà de 30)	250 € / personne
Options de personnalisation avancée du contenu (sur devis)	Nous consulter

Ces tarifs incluent l'animation par un formateur expert, les supports pédagogiques numériques pour chaque participant, et les certificats de participation. Les frais de déplacement et d'hébergement du formateur sont en inclut, pour les formations en dehors de notre zone d'intervention principale (nous consulter pour un devis précis).

Bibliographie

Angel, V., & Steiner, D. D. (2013). «Je pense, donc je résiste» : Théorie de justice et personnalité dans l'explication de la résistance au changement. ["I think, therefore I resist": Explaining resistance to change through fairness theory and personality.]. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 26(1), 61-99. APA PsycInfo.

Ben-Avi, N., Toker, S., & Heller, D. (2018). "If stress is good for me, it's probably good for you too": Stress mindset and judgment of others' strain. *Journal of Experimental Social Psychology, 74*, 98–110. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.09.002

Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20–28. https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20

Chabrol, H. (2005). Les mécanismes de défense. *Recherche en soins infirmiers*, 82(3), 31-42. https://doi.org/10.3917/rsi.082.0031.

Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming resistance to change. Human Relations, 1, 512-532. APA PsycInfo. https://doi.org/10.1177/001872674800100408

De Visscher, H. (2014). La visite. Jeu de rôles sur la pression sociale et la conformité. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, Numéro 101*(1), 151-160. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/cips.101.0151

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271–299. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271

Hiatt, J. M. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government, and our community*. Prosci Learning Center Publications.

Kübler-Ross, E. (1969). *On death and dying.* Macmillan.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. Human Relations, 1(1), 5–41. https://doi.org/10.1177/001872674700100103

Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(3), 390–395. https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.3.390

Sauvayre, R. (2012). Croyances et rationalité cognitive : Les effets des contradictions ordinaires sur la révision des croyances. In G. Erckert, B. Michon, & C. Vivarelli (Éds.), *La croyance : De la théorie au terrain. Mise en perspective des approches néo-wéberienne issue de la phénoménologie et de l'anthropologie existentiale* (p. 53-81). Hermann. https://hal.science/hal-03464473

Vayre, É. (2019). *Digitalisation du travail : enjeux psychologiques et rôle des psychologues*. Le Journal des Psychologues, 5, 14-25.

Annexe 1 : Cas de Ben - Ben-Avi, Tocker & Heller (2018)

Ben, age 45, married with three young children, lives in a big city in Israel. He is an engineer with 15 years of seniority. As part of his work, Ben is responsible for several projects. He is in charge of ten employees and reports to the operational department manager and the district manager. In an average day, Ben participates in 5-6 meetings and answers 70-110 emails. He communicates with a large number of customers and employees. He also holds routine meetings with his direct reports twice a week. Ben spends long hours at the office (10-12 hours on average, 5 days a week) and completes additional work at home in the evenings, after his children fall asleep. In addition to his routine work, Ben is currently working on a yearly work plan for 2017 during the weekends. He is also helping his wife in preparing their elder son's birthday event, a celebration that involves the participation of many friends and family members."

Annexe 2 : Composante autoréférente de la croyance: Ben-Avi, Tocker & Heller (2018)

Appendix A

Items and Instructions for the Stress Mindset Measure

Stress Mindset Measure–General (SMM-G)

Please rate the extent to which you agree or disagree with the following statements. For each question choose from the following alternatives:

0 = Strongly Disagree
1 = Disagree
2 = Neither Agree nor Disagree
3 = Agree
4 = Strongly Agree

1. The effects of stress are negative and should be avoided.
2. Experiencing stress facilitates my learning and growth.
3. Experiencing stress depletes my health and vitality.
4. Experiencing stress enhances my performance and productivity.
5. Experiencing stress inhibits my learning and growth.
6. Experiencing stress improves my health and vitality.
7. Experiencing stress debilitates my performance and productivity.
8. The effects of stress are positive and should be utilized.

Stress Mindset Measure–Specific (SMM-S)

What is the primary source of stress in your life right now?

In considering this particular stressor, please rate the extent to which you agree or disagree with the following statements. For each question choose from the following alternatives:

0 = Strongly Disagree
1 = Disagree
2 = Neither Agree nor Disagree
3 = Agree
4 = Strongly Agree

1. The effects of this stress are negative and should be avoided.
2. Experiencing this stress facilitates my learning and growth.
3. Experiencing this stress depletes my health and vitality.
4. Experiencing this stress enhances my performance and productivity.
5. Experiencing this stress inhibits my learning and growth.
6. Experiencing this stress improves my health and vitality.
7. Experiencing this stress debilitates my performance and productivity.
8. The effects of this stress are positive and should be utilized.