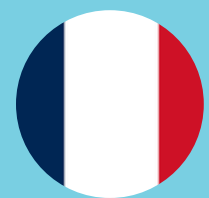


That's clear!

Stratégies durables pour ancrer des pratiques inclusives



Module 5

Objectifs de ce module

1. Obtenir des outils pratiques pour appliquer une communication inclusive de manière claire et durable au sein de votre organisation.
2. Développer votre propre changement de plan, aligné sur le modèle ADKAR, pour soutenir les initiatives de communication inclusive.
3. Renforcer la confiance dans la conduite et le maintien du changement, en mettant l'accent sur l'inclusion et le langage clair.
4. Réfléchir aux principaux enseignements du programme et explorer comment les appliquer dans votre travail quotidien.
5. Identifier des stratégies pour intégrer la communication inclusive dans les opérations globales de votre organisation.
6. Apprendre à sensibiliser et accompagner les autres vers des pratiques de communication plus inclusives.



Sommaire

2h40min 🕒

📖 Théorie : Le changement durable et la communication inclusive comme culture organisationnelle (25 min)

📖 Évaluer la préparation au changement (25 min)

🧩 Escape Game ADKAR : développer l'inclusion durable (40 min)

☕ PAUSE (15 min.)

🧩 Construire le plan d'action de communication inclusive (40 min)

🧩 Temps de clôture (20 min)

📊 Outil d'évaluation : Le mur des engagements (5 min)

Changement durable et Communication inclusive

25 min 🕒

i Ce que vous allez voir:

- Une introduction courte et pratique au changement organisationnel durable.
- Comment faire de la communication inclusive et du langage clair des pratiques durables au sein de votre organisation.
- Des concepts clés pour comprendre comment le changement s'installe et se maintient dans le temps.



“Le développement durable
n’est pas une ligne d’arrivée mais
un jardin qu’on doit cultiver”



Inscrire le changement dans la culture de votre organisation

Le changement durable naît lorsque les pratiques inclusives font pleinement partie de l'organisation : de sa culture, de ses valeurs et de ses façons de travailler.

C'est comme faire grandir un arbre :

- semer les graines de la prise de conscience,
- les faire grandir grâce à des efforts constants,
- et élaguer les habitudes qui freinent le changement.



Références théoriques

- Les 8 étapes du changement de Kotter – Comprendre les différentes étapes nécessaires pour ancrer durablement le changement dans une organisation.
- La théorie de l'organisation apprenante (Peter Senge) – Mettre l'accent sur l'apprentissage continu, l'intelligence collective et une vision partagée.
- Le langage clair comme culture organisationnelle – considérer la clarté et l'accessibilité comme des valeurs fondamentales de l'organisation, et non comme des options ou des ajouts secondaires.



La méthodologie ADKAR pour la gestion du changement

Le modèle ADKAR (Conscience, Motivation, Connaissances, Capacité, Renforcement) montre qu'un changement réel se construit une personne à la fois.

Chaque étape accompagne les personnes depuis la prise de conscience du besoin de changer jusqu'à l'adoption de nouveaux comportements.

Le renforcement est essentiel pour faire vivre le changement dans le temps : comme le soleil aide une plante à grandir, il permet aux nouvelles pratiques de s'installer durablement.

ADKAR appliqué à la communication inclusive :

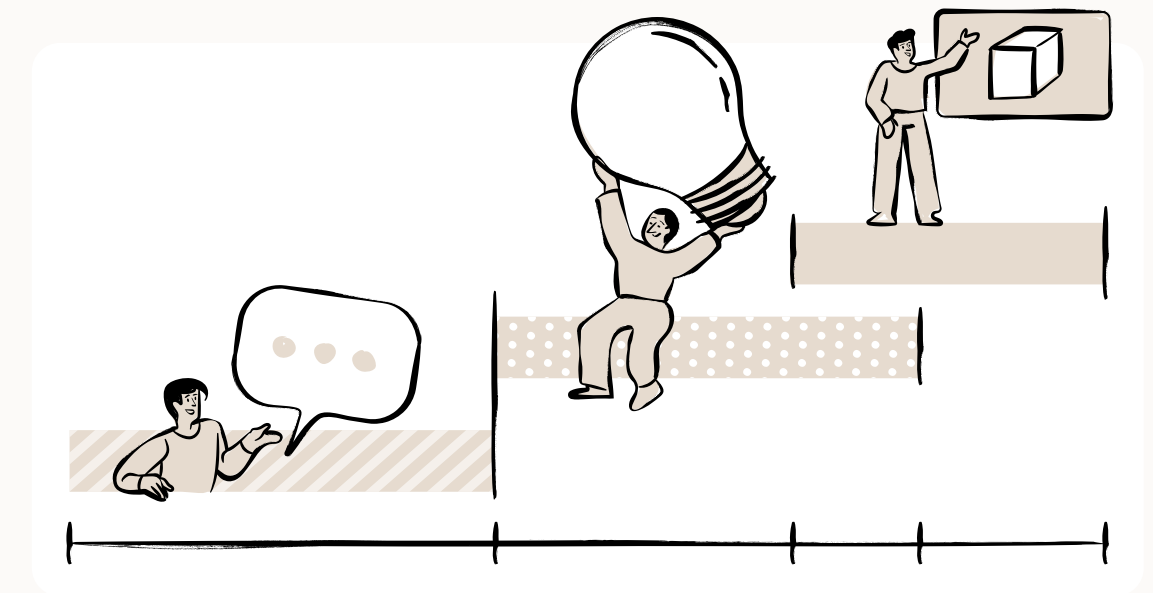
Awareness (Conscience) – Comprendre pourquoi la communication inclusive est essentielle.

Desire (Motivation) – Susciter l'envie de s'impliquer autour d'un objectif commun.

Knowledge (Connaissances) – Apporter les outils et les repères nécessaires au changement.

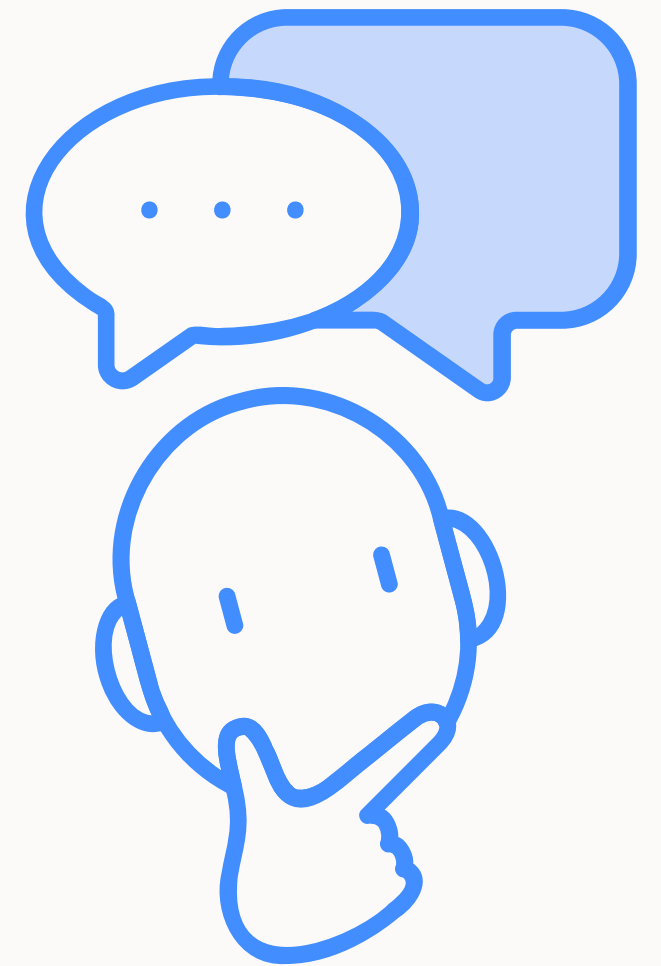
Ability (Capacité à agir) – Créer des occasions de pratiquer et de mettre en œuvre ces nouvelles compétences.

Reinforcement (Renforcement) – Assurer la pérennité du changement grâce à la reconnaissance, à l'évaluation et au partage d'expériences.



Temps de réflexion

- Quel est le point fort de votre organisation lorsqu'il s'agit de mener le changement ? (Par exemple : vision, habitudes de travail, soutien des responsables, culture d'apprentissage)
- Quel est son point faible, et quel impact cela a-t-il ?



Évaluer la préparation au changement

25 min 🕒

- Créer un paysage pour décrire votre organisation et repérer les domaines où la communication inclusive est déjà bien en place, et ceux où elle reste plus difficile à mettre en œuvre.
- Utiliser trois types de posts-it pour identifier les éléments clés : forces, idées et freins.
- Repérer les politiques, formations et outils d'évaluation déjà existants, ou encore nécessaires, pour soutenir une communication inclusive.
- Échanger et déterminer ensemble à quelle étape du modèle ADKAR se situe actuellement votre organisation.

Cette activité vous aidera à visualiser les points forts et les axes d'amélioration de votre organisation, afin d'identifier plus clairement les prochaines priorités.

Les groupes dessinent un paysage et placent des post-its :

Rayon de soleil = Forces

Graines = Idées

Ombres = Barrières



Continuer l'activité de cartographie :

- Ajoutez des symboles pour afficher les politiques, formations et outils d'évaluation. Indiquez si ceux-ci existent déjà ou sont encore nécessaires.
- Discutez et convenez de l'étape ADKAR qui décrit le mieux votre organisation en ce moment : Conscience, Motivation, Connaissance, Capacité ou Renforcement.

ADKAR Escape Game

40 min 

 Vous travaillerez en équipe pour vous déplacer dans cinq « salles » symboliques, chacune liée à une scène ADKAR.

Cette activité aide à transformer la théorie du changement en actions pratiques que vous pouvez utiliser dans votre organisation.



ADKAR Escape Game

40 min 🕒



Comment ça fonctionne :

- Chaque salle présente un court défi axé sur :
 - Rendre la communication inclusive durable.
 - Impliquer ses collègues dans le changement.

Pour débloquent une salle, votre équipe doit :

- Réaliser le défi proposé.
- Partager (brièvement) un apprentissage clé avec le formateur.
- Les équipes passent ensuite à la salle suivante.

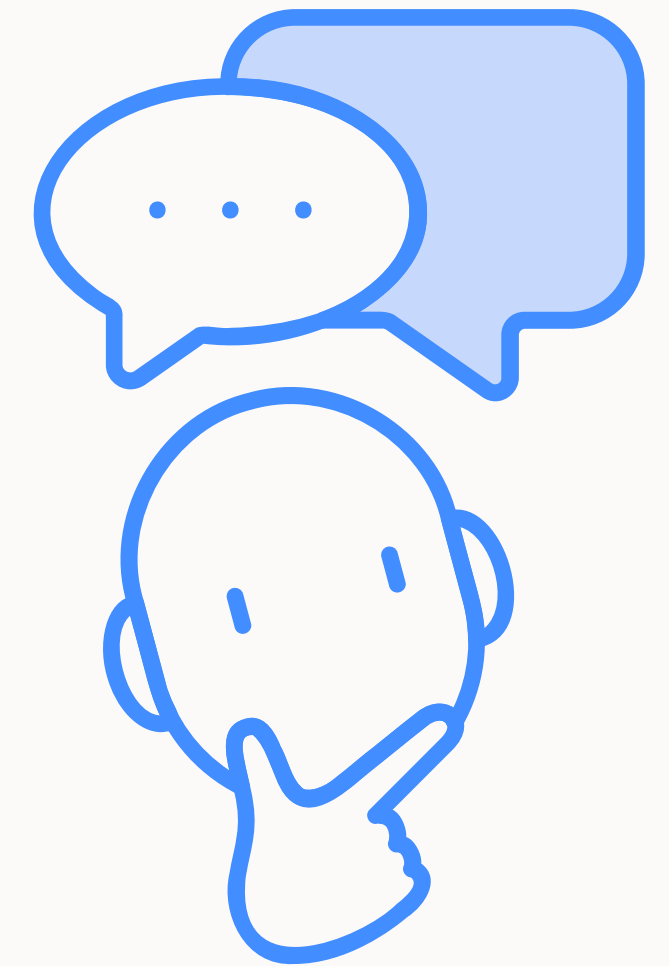
Consignes :

- Travaillez ensemble pour relever les cinq défis ADKAR.
- Notez vos réponses et vos idées principales sur la fiche d'activité fournie.



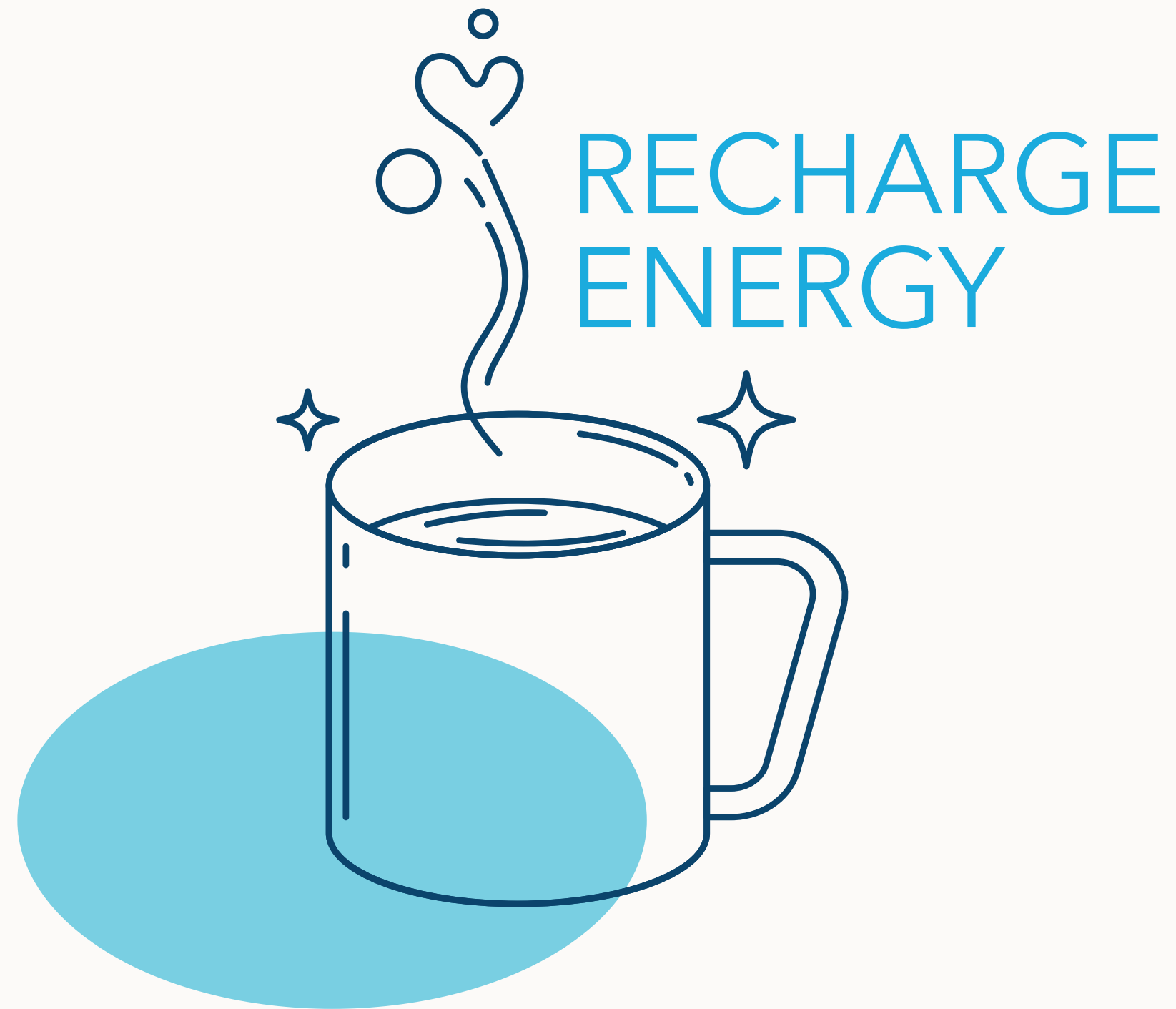
Temps de réflexion

- Quelle étape du modèle ADKAR semble la plus difficile dans votre organisation ?
- Quels éléments concrets, exemples, retours d'expérience ou résultats, permettent de convaincre les équipes et la direction ?
- Quels rituels de renforcement pourraient aider à ancrer durablement le changement ?



Pause

15 min 🕒



Construire le plan d'action de communication inclusive

40 min 🕒



Vous allez élaborer un plan concret et durable pour ancrer la communication inclusive dans votre organisation en :

- l'intégrant dans les politiques internes, les pratiques de formation et les outils d'évaluation ;
- définissant des objectifs SMART clairs pour guider sa mise en œuvre ;
- identifiant des leviers concrets (politiques, formation, évaluation) ainsi que des mécanismes de renforcement pour inscrire le changement dans la durée.



Construire le plan d'action de communication inclusive

40 min 🕒



Comment travailler :

- Utilisez le modèle fourni pour élaborer votre plan d'action.
- Travaillez en binômes pour tester sa faisabilité, en considérant :
 - les ressources disponibles,
 - les parties prenantes clés,
 - les risques et difficultés potentielles.

Cette étape vous aidera à transformer vos idées en actions réalistes et directement applicables.



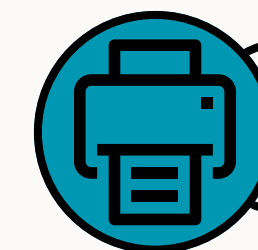
Communication Inclusive: Modèle de Plan d'Action

Votre plan d'action

Ce plan d'action vous aidera à construire une stratégie réaliste et durable pour ancrer la communication inclusive dans votre organisation, notamment dans :

- vos politiques internes,
- vos pratiques de formation,
- vos méthodes d'évaluation.

Astuce : Concentrez-vous sur un objectif concret. Des actions petites et cohérentes sont souvent le moyen le plus efficace d'obtenir un changement à long terme.



Printable Template

Temps de Réflexion

Retours entre pairs

En binôme, partagez un élément clé de votre plan d'action :

- votre objectif,
- la première action concrète que vous allez mettre en place.

À partir des retours reçus, identifiez une amélioration à apporter à votre plan.



Temps de clôture

20 min 🕒

- i** Cercle de clôture : Bilan et engagement
- Nous allons créer un espace neutre, où chacun pourra s'exprimer librement.
 - Les chaises sont disposées en cercle pour favoriser le partage, l'écoute active et le respect de la parole de chacun.
 - Chaque personne aura un temps de parole, pendant que les autres écoutent attentivement.

Votre contribution

- Quand viendra votre tour, nous vous invitons à partager :
- Un apprentissage clé que vous retenez de cette formation ;
- Une petite action concrète que vous vous engagez à mettre en place dans les 30 prochains jours ;
- Une stratégie que vous pourriez utiliser pour encourager d'autres personnes à adopter une communication inclusive.



Outil d'évaluation: Mur des engagements

5-10 min 🕒

i Nous utiliserons un outil de “Mur visuel” pour soutenir le renforcement et maintenir l’engagement après la formation.

👉 Que faire :

- Écrivez un ou des engagements clairs sur un post-it :
 - Ce que vous ferez.
 - Quand.
 - Placez votre engagement sur le mur pour le rendre visible.

Ce mur visuel partagé aide à transformer les engagements individuels en élan collectif pour le changement 🌱.





Merci!

Des questions? Des doutes?

Parlons-en!

Bibliographie

Pour les formateurs (méthodologie et approfondissement)

- Hiatt, J. (2006). ADKAR: A model for change.
- Kotter, J. P. (1996). Leading change.
- Senge, P. M. (2006). The fifth discipline.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). Organizational learning II.
- Patton, M. Q. (2011). Developmental evaluation.

Pour les participants (accessible et orienté pratique)

- Plain Language Association International. (2016). What is plain language?
- European Commission. (2021). Clear writing for Europe.
- OECD. (2018). Behavioural insights for public policy.
- United Nations. (2006). CRPD.

Crédits

- slide 2, Goals Icon © Deivin Miranda / Canva, 2026
- slide 4, Development Icon Colorfull Style Vector Illustration © Awicon / Canva, 2026
- slide 5, Diagram Statistic Profit Arrow Success Business Vector Illustration Organic Drawn © iconsy / Canva, 2026
- slide 5, Illustration of a Seedling Growing © irasutoya / Canva, 2026
- slide 6, watering gradient icon © Eucalyp from Amethyststudio / Canva, 2026
- slide 7, open book with lightbulb, concept new knowledge, understanding wisdom in study, creative idea flat icon vector illustration © aunaun art studio images / Canva, 2026
- slides 8 & 9, Doodle Brushstroke Planning Editorial © imagineHarry from Sketchify / Canva, 2026
- slides 10 & 15, Thoughtful Blue © Karyative / Canva, 2026
- slide 11, Statistic © Stockline / Canva, 2026
- slide 12, Watercolour Style Father's Day Landscape © Keith Rivera from Sketchify / Canva, 2026

Crédits

- slides 13 & 14, Handdrawn Organic Puzzle Pieces © sparklestroke / Canva, 2026
- slides 13 & 14, Padlock Icon © Canva / Canva, 2026
- slide 16, Hollow Thin Lined Recharge Energy © Bessy Caleze from Trendify / Canva, 2026
- slides 17 & 18, Account Planning © Anika De Jesus from Sketchify / Canva, 2026
- slide 19, financial gradient icon © Eucalyp from Amethyststudio / Canva, 2026
- slide 19, Printer Outline Icon © dreampointicon from Nack Thanakorn / Canva, 2026
- slide 20, Peer Review Icon © Romia from Shaheen studio / Canva, 2026
- slide 21, Young man thinks solving problems © Heyauli / Canva, 2026
- slide 22, Goal Oriented Icon © Discretelogix from Iconbunny / Canva, 2026
- slide 23, customer gradient icon © Eucalyp from Amethyststudio / Canva, 2026

That's clear!

LES APPRIMEURS



LebensGroß



elán



Cofinancé par
l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.