PROGRAMME DE FORMATION

QUAND L'ENTREPRISE PERD UN PILIER
Gérer la crise, préparer l'après

Décès d'un chef de service, d'un expert clé ou d'un dirigeant : sécuriser la continuité de l'organisation et transformer l'électrochoc en levier de gouvernance.

Objectifs de la formation
• Évaluer rapidement l'ampleur de l'impact organisationnel d'un décès
• Gérer la crise immédiate en cas de perte d'un chef de service
• Sécuriser la continuité décisionnelle en cas de perte d'un expert clé ou d'un dirigeant
• Maîtriser la communication vers les tiers (clients, partenaires, banques)
• Transformer l'épreuve en opportunité de révision de la gouvernance et des plans de succession

Contenu de la formation
Séquence 1 : Diagnostiquer l'ampleur de l'impact (1h)
Objectif : Qualifier le niveau de criticité pour engager la bonne réponse

- Cartographier les rôles à risque dans l'organisation
- Distinguer vide managérial, vide de compétence et vide de gouvernance
- Les signaux à surveiller dans les premiers jours

Cas pratique : cartographier les postes critiques de sa propre organisation
Quizz d'évaluation de la séquence

Séquence 2 : Décès d'un chef de service : gestion de crise immédiate (1h30)
Objectif : Stabiliser l'équipe et l'activité sans attendre

- Qui assure l'intérim, et selon quels critères
- Communiquer à l'équipe sans l'affoler
- Sécuriser les décisions et échéances en cours
- Cas aggravé : quand le contexte du décès (suicide, accident brutal) amplifie la crise et impose une communication encadrée

Mise en situation : simulation d'une réunion d'équipe le jour de l'annonce
Quizz d'évaluation de la séquence

Séquence 3 : Décès d'un expert clé ou d'un dirigeant : gouvernance et continuité (2h)
Objectif : Sécuriser la continuité décisionnelle et juridique de l'entreprise

- Enjeux de gouvernance et continuité décisionnelle
- Pacte d'actionnaires, clauses de continuité, mandats et délégations de pouvoir
- Plan de succession : ce qui existe, ce qui manque, ce qu'il faut activer

Mise en situation : étude de cas réelle anonymisée issue d'une expérience DRH multi-sites
Quizz d'évaluation de la séquence

Séquence 4 : Impact sur les tiers et communication externe (1h)
Objectif : Rassurer clients, partenaires et financeurs au bon moment

- Que dire, à qui, dans quel délai
- Le risque réputationnel et la manière de le désamorcer
- Le rôle du dirigeant restant ou intérimaire dans cette communication

Cas pratique : rédiger un message type à destination d'un partenaire stratégique
Quizz d'évaluation des acquis de la formation

Séquence 5 : Transformer l'épreuve : plan de succession et opportunité organisationnelle (1h30)
Objectif : Faire de la crise un déclencheur de transformation durable

- Retravailler la cartographie des compétences critiques
- Formaliser ou réviser les plans de succession
- Ancrer une culture de continuité dans la gouvernance

Cas pratique : construire une feuille de route de révision de la gouvernance

Intervenant
Edwige COCHAUX - Coach professionnelle certifiée, spécialiste de l'accompagnement du deuil et des transitions en entreprise

Profil des participants et pré-requis
DRH, dirigeants, membres de comité de direction
Pré requis : Aucun

Durée
1 jour – 7 h

Modalités pédagogiques
Présentiel ou distanciel
Inter entreprises ou Intra entreprise (sur demande)

Effectif
Compte tenu du caractère sensible du sujet : 4 participants minimum, 12 participants maximum

Inscription, modalités et délais d'accès

Contactez Anouk FRERE (responsable pédagogique) au 06 11 49 32 98 ou par mail formation@managethic.com

Evaluation et analyse du besoin : Une étude de votre demande est faite en amont de la formation pour la prise en compte du contexte et de la culture de l'organisation. Cela permet de proposer une formation en adéquation avec les besoins et les attentes des apprenants.

Tarifs et modes de financement

Tarif présentiel : 760 € HT par personne

Tarif distanciel : 700 € HT par personne

Tarif intra entreprise : nous contacter pour un devis sur mesure

Dispositifs de financement mobilisables ou acceptés : OPCO, autofinancement

Indiquer de façon transparente les dispositifs de financement mobilisables ou acceptés (CPF, OPCO, France Travail, autofinancement)

Objectifs pédagogiques

• Permettre aux participants de situer leur action face à la situation traitée et à son contexte organisationnel
• Assurer l'acquisition des réflexes et des outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions
• Favoriser le partage d'expérience et une réflexion collective adaptée au contexte de chacun
• Favoriser un processus d'apprentissage autonome tout en le partageant en groupe
• Mettre en action l'intelligence collective face à des situations rares mais à fort enjeu humain

Méthode pédagogique

• Apports théoriques illustrés par des cas concrets, issus à la fois de l'expérience d'accompagnement de la formatrice et de 30 ans de pratique DRH terrain
• Travaux en binômes, sous-groupes ou grand groupe sous forme de réflexion collective
• Mises en situation et cas pratiques construits à partir de situations réelles anonymisées
• Méthodologie itérative permettant d'aborder un même sujet sous plusieurs angles
• Travaux de restitution personnelle et remise d'outils réutilisables (grilles, checklists)
• Un apprentissage guidé qui favorise l'autonomie et l'appropriation
• Une attention constante portée à la sensibilité du sujet et au rythme de chaque participant
• Temps de méta-communication pour ajuster la formation aux besoins des participants

Cette formation en chiffres

Nouveauté 2026

Taux de satisfaction (%)	Maitrise de la matière par l'intervenant (%)	Taux de recommandation (%)
Quand l'entreprise perd un pilier		

Modalités de calcul des indicateurs de satisfaction :

- Taux de satisfaction : Pourcentage des répondants au questionnaire à chaud ayant répondu « Excellente » ou « Bonne » à la question « J'ai trouvé la formation – Réponses possibles : Excellente – Bonne – Moyenne – Insuffisante ». Ce taux est calculé sur la totalité des réponses aux questionnaires à chaud reçues depuis que la formation est proposée.

- Maitrise de la matière par l'intervenant : Pourcentage des répondants au questionnaire à chaud ayant répondu « Excellent » ou « Bon » à la question « Avez-vous trouvé que l'intervenant maitrise sa matière - Réponses possibles : Excellent – Bon – Moyen – Insuffisant ». Ce taux est calculé sur la totalité des réponses aux questionnaires à chaud reçues depuis que la formation est proposée.

- Taux de recommandation : Pourcentage des répondants au questionnaire à chaud ayant répondu « Tout à fait » ou « Oui en partie » à la question « Recommanderiez-vous cette formation » - Réponses possibles : Tout à fait – Oui en partie – Non pas vraiment – Non pas du tout ». Ce taux est calculé sur la totalité des réponses aux questionnaires à chaud reçues depuis que la formation est proposée.

En amont de la formation

Questionnaire de recueil des situations déjà rencontrées par les participants (anonymisé). Il permet d'adapter les cas pratiques au contexte des participants et de commencer à s'approprier les concepts avant la formation.

Evaluation de la formation

Modalités d'évaluation des acquis de la formation :

- Quizz d'identification des acquis
- Auto-évaluation par le participant de l'impact de la formation sur sa pratique professionnelle (questionnaire à froid)

Sanction de la formation : Délivrance d'une attestation de fin de formation

Adaptation et suivi de la formation : Un suivi de la formation et un accompagnement seront réalisés tout au long de la formation. La formation pourra être adaptée pour palier à des difficultés rencontrées par l'apprenant.

Evaluation de parcours : Le contrôle des connaissances permettant de vérifier le niveau de connaissances acquis par les stagiaires est effectué selon les modalités suivantes : quiz, questionnaire, mise en situation, sondage... pendant la formation.

Une évaluation à chaud sera effectuée en fin de formation et une évaluation à froid quelques semaines après la formation.

Accueil des personnes en situation de handicap : Toutes les formations dispensées par Managethic sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Lors de votre inscription à nos formations nous étudions avec le candidat en situation de handicap les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser son apprentissage. Pour cela, nous nous appuyons sur un réseau de partenaires nationaux préalablement identifiés

AGEFHIP Ile de France :
24/28 Villa Baudran
21/37 rue de Stalingrad
Immeuble Le Baudran
94110 Arcueil

MDPH Paris :
69 rue de la Victoire
75009 Paris
Tel : 01 53 32 39 39
contact@mdph.paris.fr

CAP Emploi 75 :
43 bis rue d'Hautpoul
75019 Paris
Tel : 01 44 52 40 60

Association pour adultes et jeunes handicapés :
Association Apajh75
43 rue de Trévise
75009 Paris
Tel : 01 48 74 91 59

Anouk FRERE - référent handicap Managethic - 06 11 49 32 98 formation@managethic.com

Moyens et outils

Moyens techniques : Salle et matériel mis à disposition par le client dans le cadre d'une formation intra entreprise. Pour les formations inter entreprises, nous vous accueillerons dans une salle identifiée par nos soins et équipée du matériel nécessaire au bon déroulement de la formation. Un support pédagogique dématérialisé sera remis à chaque participant. Pour le distanciel : un ordinateur équipé d'une caméra, d'un micro et une adresse mail par participant.

Equipements nécessaires :
Une salle avec vidéo projecteur, paper board et feutres, connexion Internet.
Pour les stagiaires : matériel de prise de notes, Smartphone avec lecteur QR-code.
Pour les formations à distance : un ordinateur équipé d'une caméra, d'un micro et une adresse mail par participant.



Contactez-nous

Anouk FRERE – responsable pédagogique
06 11 49 32 98
formation@managethic.com

Mise à jour

Septembre 2026