

Annexe 1 au Cadre de réponse - ACM TRANSVERSES (À fournir par module)



Intitulé du module :

Conduire un projet de changement (module 4)

Contenu du programme

1. Icebreaker – 30 min : “Changer... ou pas”

Chacun partage une expérience de changement vécue (personnelle ou pro) marquante. Ce tour d'horizon permet d'introduire les dimensions émotionnelles, rationnelles et stratégiques du changement.

2. Diagnostiquer son projet de changement – 1h30

Atelier collectif “la boussole du changement” :

Cartographie en équipe des enjeux (techniques, humains, financiers, temporels), Evaluation des raisons objectives de la nécessité d'initier un projet de changement, Identification des zones de tension potentielles (résistance, surcharge, perte de sens), Introduction au modèle de Kotter ou ADKAR pour visualiser les étapes clés...

Livrable : Fiche diagnostic initial “Mon projet de changement en 5 points clés”.

3. Construire un plan d'actions concret – 2h

Travail en sous-groupes sur un cas réel de changement : réorganisation d'équipe, déménagement, changement d'outil numérique ou process.

Création d'un plan d'action structuré :

- Objectifs clairs, étapes, indicateurs,
- Acteurs clés, rôles et responsabilités,
- Moyens d'adhésion : communication, accompagnement, formation,

Partage croisé des plans et enrichissements en mode intelligence collective.

4. Manager les acteurs du changement – 1h30

Jeu de rôle : “Les 4 profils face au changement” (enthousiaste, sceptique, passif, opposant). Simulation d'entretien ou réunion pour tester différentes postures managériales : écoute active, cadrage, co-construction, recadrage bienveillant. Apports sur l'adaptation du style de management aux niveaux d'acceptation et de maturité des collaborateurs.

5. Anticiper et gérer les aléas – 1h

Tempête d'idées : “les imprévus dans un projet de changement” (départ d'un soutien clé, budget revu à la baisse, conflit interne...). Travail en binômes : rédaction de plans de contingence. Introduction à la matrice impact/probabilité pour hiérarchiser les risques et proposition de résolution ou contournements....

6. Synthèse active – 30 min

Chaque participant repart avec son plan d'actions personnalisé et le support complet du module, des fiches pratiques pour déployer des solutions « dès demain », et des ressources numériques en autoformation “Pour aller plus loin”(évaluation pédagogique).

FORMASUP

Objectifs pédagogiques

🎯 Une journée essentielle, accessible à tous, conçue pour agir concrètement dès le lendemain en entreprise.

- Définir les leviers et les freins d'un projet de changement ;

- Structurer un plan d'action clair et déclinable opérationnellement ;

- Adapter son mode de management aux parties prenantes ;

- Réagir de manière proactive face aux aléas humains, organisationnels ou conjoncturels.

Public visé Tout(e) salarié(e) de l'Opco EP, quels que soient son poste, niveau ou ancienneté, souhaitant renforcer ses compétences managériales, et transverses (support)

Prérequis

Formation accessible à tout(e) salarié(e), souhaitant renforcer ses compétences RH et transverses, dans un cadre adapté aux réalités des TPE/PME.

Modalités pédagogiques

Les formations s'appuient sur des méthodes pédagogiques actives, centrées sur l'apprenant et ancrées dans des situations professionnelles concrètes. Jeux de rôle, ateliers collaboratifs, exercices contextualisés et études de cas sont mobilisés pour favoriser l'expérimentation, l'échange de bonnes pratiques et l'appropriation des outils. L'usage de l'IA vient enrichir les mises en situation pour renforcer l'efficacité opérationnelle, l'autonomie et la capacité à transférer les acquis directement dans leur contexte professionnel.

Durée de formation en heures et en jours

1 jours soit 7 heures au total

www.formasup.com

pedagogie@formasup.com

05.63.20.10.00