



Programme de formation

La conduite du changement

Dans un environnement industriel en transformation permanente, le changement n'est plus un événement ponctuel : c'est un état quasi permanent. Mais entre une décision stratégique et son adoption réelle sur le terrain, il y a un espace critique : l'humain. Cette formation propose aux managers une boussole pour traverser cet espace. Ils y découvrent les mécanismes psychologiques du changement, construisent une démarche structurée et apprennent à adapter leur communication grâce au modèle DISC. L'objectif : transformer les résistances en leviers d'engagement et piloter concrètement un changement dans leur périmètre, avec méthode, pragmatisme et impact opérationnel.

Les objectifs de la formation

1. Expliquer les mécanismes humains du changement et les différentes réactions possibles (adhésion, inertie, résistance).
2. Construire une démarche structurée de conduite du changement.
3. Adapter leur communication aux étapes du changement et aux parties prenantes clés.
4. Utiliser le modèle DISC pour mieux comprendre les réactions des collaborateurs face au changement et ajuster leur style de management.
5. Élaborer un plan d'actions concret pour un changement en cours ou à venir dans leur périmètre.

Les contenus de la formation

Les fondamentaux de la conduite du changement

- Types de changements en milieu industriel : technique, organisationnel, culturel.
- Phases du changement pour l'organisation et pour l'individu.
- Facteurs de succès et causes d'échec fréquentes (sous-estimation de l'impact humain, manque de communication, absence de leadership de proximité).

Atelier : cartographie d'un changement réel dans leur site (enjeux, risques, impacts métiers).

Résistances, engagement et rôle du manager

- Sources de résistance (peurs, perte de repères, surcharge, expériences passées).
- Leviers d'engagement : sens, reconnaissance, participation, accompagnement terrain.
- Rôle spécifique du manager de proximité dans la conduite du changement (porte-parole, relais

de la direction, écoute des signaux faibles).

Exercice : analyse de cas où un changement technique dégrade les indicateurs de production faute d'adhésion.

DISC et réactions au changement

- Les 4 grands profils : Dominant (D), Influent (I), Stable (S), Conscientieux (C) et leurs comportements typiques.
- Forces et limites de chaque profil en contexte professionnel.
- Application au management : adapter sa posture, ses feedbacks, ses demandes.

Auto-diagnostic DISC pour chaque participant.

DISC et comportements face au changement

- Comment chaque profil réagit typiquement à l'incertitude et au changement (ex. D : besoin de contrôle et de résultats, S : besoin de stabilité et de temps).
- Besoins spécifiques de chaque profil pour se sentir sécurisé et engagé.
- Risques de malentendus entre profils lors d'un projet de transformation.

Atelier : mise en correspondance des profils DISC avec des collaborateurs « types » des équipes (opérateurs, techniciens, chefs d'équipe).

Jeux de rôles : annoncer un changement selon les profils

- Simulation : chaque manager prépare un message d'annonce d'un changement (nouvelle procédure qualité, nouveau logiciel, réorganisation d'équipe).
- Jeux de rôles par binômes : un manager joue son rôle, l'autre incarne un profil DISC donné (D, I, S ou C) avec une consigne de réaction.
- Débrief collectif : ce qui a aidé, ce qui a freiné, reformulations possibles.

Communication au service du changement

- Clarifier le « pourquoi » (enjeux business, sécurité, qualité, clients, RSE).
- Travailler le message pour différentes cibles.
- Travailler le « pourquoi » et le « ce que ça change pour nous » dans l'atelier.
- Adapter le discours selon le niveau (équipe, individu).
- Articuler logique rationnelle (faits, chiffres) et logique émotionnelle (peurs, espoirs).

Exercice : rédaction en petits groupes d'un message de communication court adapté à son équipe.

Exercice : préparer un briefing d'équipe de 5–10 minutes sur un changement concret, avec un angle managérial (ce que je dis, ce que je montre, quel temps d'échange je laisse).

DISC, management de proximité et situations difficiles

- Posture du manager en situation de résistance forte, selon son propre profil DISC.
- Adapter sa communication en entretien individuel et en briefing collectif.
- Utiliser le feedback et l'écoute active pour désamorcer les tensions.

Jeu de rôles : entretien individuel avec un collaborateur opposé au changement (profil au choix D, I, S ou C).

Plan d'action individuel et conclusion

- Chaque participant formalise un plan d'action sur 3 mois pour un changement concret (objectifs, actions, jalons, indicateurs, parties prenantes).
- Partage en groupe, feedback croisé, enrichissement.

Nos principes d'action

- Des séquences de 15 à 45mn d'appropriation du contenu
- Solliciter les préférences d'apprentissages VAK : Visuel, auditif, kinesthésique
- Apprentissage par le problème : Comprendre ce dont j'ai besoin pour l'apprendre
- Echanges, jeux, tests, Quizz, Vidéos, mise en situation au travers de cas pratiques concrets, réponses aux questions soulevées, approche individualisée

Évaluation

- Feuille de présence
- Pratique intra et présentation des résultats
- Validation des séquences par des Quizz
- Évaluation qualitative par les participants à l'issue de la formation via un questionnaire de satisfaction.
- Attestation de stage
- Feuille de présence
- Certificat de réalisation
- Evaluation à froid : à 3 mois.

Les outils

- Vidéo projecteur, projection PowerPoint
- Support diaporama.

Le public concerné

- Tout manager

PRE-REQUIS :

- Aucun

Informations complémentaires

- Programme accessible aux personnes en situation de handicap : nous [consulter](#)
- Délai d'accès pour inscription : 1 mois.

Le lieu

- Formation chez le client

La durée et les horaires

Formation présentielle de :

- 2 jours, soit 14 heures.

Le formateur

Benjamin Lambert formateur « GM ! Conseil Formation »

- Spécialiste RH, Management.

Pour nous joindre : 06.09.89.35.42, gmerliere@gm-conseil-formation.fr