

THÉORIE DE LA GESTION DU CHANGEMENT -

SOMMAIRE

LE MODELE DE CHANGEMENT EN HUIT ETAPES DE KOTTER

John Kotter, un professeur à la Harvard Business School et éminent expert dans le domaine de la gestion du changement, a présenté son processus de changement en huit étapes dans son ouvrage intitulé *Leading Change*. Les huit étapes sont résumées comme suit :

Première étape : Instaurer un sentiment d'urgence

L'amorçage d'un dialogue ouvert et honnête sur le besoin urgent de changement suscite un élan et favorise l'adhésion au changement.

Deuxième étape : Former une coalition directrice

Obtenir un leadership et un soutien visible de la part de personnes influentes peut aider à mobiliser davantage d'intervenants. L'influence peut être d'origine positionnelle ou informelle.

Troisième étape : Créer une vision

Une vision claire permet de s'assurer que les gens comprennent la raison d'être du changement et les résultats escomptés de celui-ci. Elle rend le changement plus acceptable et aide à réduire l'anxiété qui découle naturellement d'un processus de changement.

Quatrième étape : Communiquer la vision

Profitez de chaque occasion pour communiquer cette vision et montrez comment elle s'inscrit dans l'objectif global de l'organisme/l'unité/l'équipe afin de la maintenir à l'avant-plan.

Cinquième étape : Éliminer les obstacles

Un changement se heurtera à des obstacles (par ex., politiques, procédures, silos, etc.) qui entravent son chemin. Ces obstacles devront être abordés cas par cas pour faire avancer les efforts de changement.

Sixième étape : Créer des gains rapides

Des succès précoces permettent de contrer la lassitude due au changement et de renforcer l'élan. Ils devraient être reconnus, recensés et communiqués fréquemment et publiquement.

Septième étape : Tirer parti du changement

Une fois qu'on a suscité un élan suffisant et que des succès précoces sont visibles, poursuivez sans relâche les aspects restants du changement jusqu'à ce que la vision se concrétise.

Huitième étape : Institutionnaliser le changement

Articulez les liens entre les nouveaux comportements et le succès organisationnel, en vous assurant qu'ils sont maintenus jusqu'à ce qu'ils deviennent assez solides pour remplacer les anciennes habitudes.