

# 8 étapes clés de la conduite du changement

Ce que Lewin, Kotter et Kanter nous apprennent  
encore aujourd'hui

# 01

## Préparer avant d'agir

---

Préparer le terrain humain avant tout déploiement. C'est la phase la plus sous-estimée et la première cause d'échec.

# 02

## Créer un sentiment d'urgence

---

Le statu quo doit sembler plus risqué que le changement. Sans cette conviction partagée, rien ne démarre vraiment.

# 03

## Réunir les bons acteurs

---

S'entourer de personnes influentes,  
légitimes et engagées. Le  
changement ne se porte pas seul.

# 04

## Donner une vision claire

---

Une image du futur suffisamment précise pour guider les décisions. Une vision floue génère de la confusion, pas de l'adhésion.

# 05

## Impliquer, pas seulement informer

Les collaborateurs n'ont pas besoin d'être convaincus. Ils ont besoin d'y avoir une place.

# 06

## Générer des victoires rapides

---

Des succès visibles qui prouvent que le changement fonctionne. Ils entretiennent la motivation et neutralisent les sceptiques.

# 07

## Aligner les systèmes

---

On ne peut pas demander aux équipes de changer si l'organisation, elle, ne change pas. Les processus, les évaluations et la culture doivent suivre.

# 08

## Ancrer dans la durée

---

Le changement est réussi quand il ne s'appuie plus sur une impulsion externe. Mais sur la culture interne de l'organisation.

# Ces 8 étapes ont 1 point commun

---

Elles parlent de ce qui ne change pas

La façon dont les humains traversent le changement. Conduire le changement avec méthode, ça s'apprend.

Lequel de ces 8 étapes vous semble le plus souvent négligé dans votre organisation ?