FICHE PROGRAMME

Les 8 étapes du changement réussi : mobiliser, agir, ancrer

Module adaptatif | ~20 min

Le modèle de John Kotter reste enseigné partout, mais il a été conçu pour des organisations pyramidales où la direction décidait seule. Ce module le retaille pour des structures plus plates : la vision se co-construit au lieu de descendre, la coalition peut se réduire à quatre personnes, et un fil rouge unique — une équipe qui se met à l'IA — donne à chacune des huit étapes sa traduction concrète.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Rendre l'urgence lisible par des données, puis réunir une coalition complémentaire de quelques personnes.

02 Co-construire la vision avec ceux qui vont la vivre, et la répéter en écoutant ce qui remonte.

03 Lever les obstacles concrets — temps, accès aux outils, droit à l'essai — et viser une victoire visible sous six à huit semaines.

04 Consolider au lieu de crier victoire trop tôt, puis inscrire les nouvelles pratiques dans les rituels et l'accueil des arrivants.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs qui veulent mener une transformation à l'échelle de leur équipe, et la faire tenir.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Modèle des 8 étapes du changement — John Kotter (Leading Change, 1996).
- Trois moments pour rendre le modèle vivant et l'appliquer à l'échelle d'une équipe : mobiliser, mettre en mouvement, ancrer — méthode Afthonios.
- Coalition de transformation, victoires rapides (« quick wins ») et ancrage culturel — d'après John Kotter.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- John Kotter (Harvard Business School) — modèle des 8 étapes du changement, « Leading Change » (1996)
- John Kotter — plus de 70% des transformations organisationnelles n'atteignent pas leurs objectifs
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) — synthèse des facteurs de réussite du changement
- William Bridges — les trois étapes de la transition vécue lors d'un changement

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026