

Gérer le changement

Changer : c'est élargir sa zone de confort

La zone de confort :

C'est un territoire connu, qui est maîtrisé, et qui donne un sentiment de sécurité.

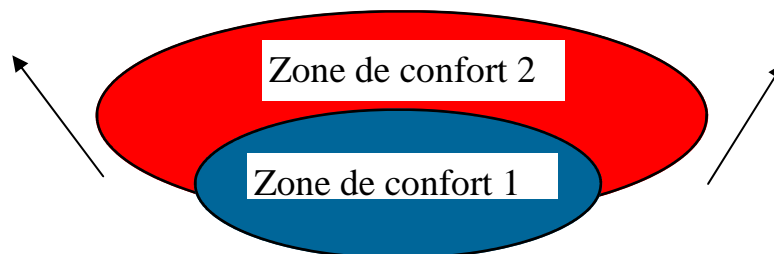
Ex: je vais chaque année à la Panne en vacances (Je connais très bien le chemin pour y aller, les magasins et les bons restaurants). Un ami me conseille d'aller à Knokke. Pourquoi, aller à Knokke ? La Panne c'est très bien. A Knokke, je ne connais personne, je ne sais même pas où est le supermarché le plus proche, et les prix doivent être plus chers.

Mais vu l'insistance de mon ami, je me décide quand même. Arrivé sur place, je suis perdu. En plus, il me semble que la circulation est plus dense qu'à La Panne.

Après trois jours, je commence à m'y retrouver. Je trouve même que les magasins sont alléchants et j'ai même découvert un nouveau restaurant qui vient d'ouvrir ses portes . Le patron est hyper sympa.

L'année suivante, mon épouse me demande si on retourne à Knokke et je lui dis que je ne voudrais plus retourner à La Panne. J'ai élargi ma zone de confort.

Un ami m'a parlé du Touquet. Mais le Touquet c'est trop loin, et je ne connais personne...



Il faut aider vos collaborateurs à changer de zone de confort, en étant à l'écoute de leurs craintes, en expliquant que c'est normal de ressentir ces craintes, en les motivant à changer (par un gain personnel)

Élaborer un **planning de changement**.

John Kotter, expert en étude du changement, considère qu'il y a huit conditions essentielles au succès d'un changement majeur dans une organisation, huit étapes pour transformer avec succès une organisation :

1. Établir un sentiment d'urgence
2. Former une forte coalition de personnes convaincues dans l'organisation
3. Créer une vision
4. Communiquer cette vision à tout le personnel
5. Habilitier les autres à agir sur la vision
6. Planifier les petites victoires à court terme
7. Consolider les améliorations et produire plus de changements
8. Institutionnaliser les nouvelles approches