

## Les 5 Modèles de Changement Organisationnel qui Feront la Différence pour Vous en 2025

Les Modèles de :  
LEWIN, ADKAR,  
KOTTER, KUBLER-  
ROSS, Mc KINSEY



# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

*"L'année 2025, est sous le signe de l'Intelligence Artificielle en version accélérée. À chaque semaine ses annonces, et si toutes les promesses ne seront pas tenues, il y aura bien un Avant et un Après IA. Pour les individus, les processus et les structures. Dedans et Dehors ! Il y a une urgence à penser le changement de façon incarnée et réaliste, et cela ne peut se faire qu'avec l'addition de tous les talents uniques de l'organisation. Depuis 15 ans, Mind Mapping Décision guide les mutations liées au management des idées et informations. Des modèles y sont souvent mobilisés, mais lesquels vous seront vraiment utiles en 2025, et pour quelles finalités ? Une synthèse pour vous y retrouver et mieux choisir". Denys LEVASSORT.*

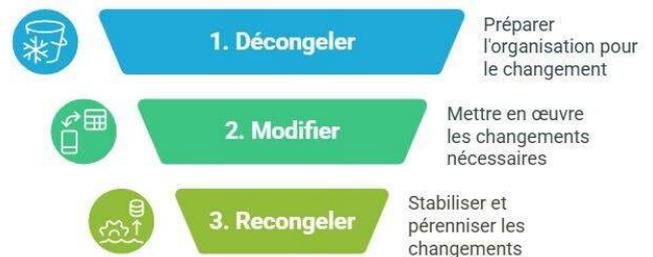
## 1. Modèle de LEWIN

### Les bases du modèle

Le modèle de LEWIN offre 3 étapes clés :

Décongeler ⇒ Modifier ⇒ Recongeler, pour anticiper, provoquer, orienter et ancrer le changement. Un passage de seuil avec stabilisation de la situation.

Processus de Gestion du Changement de Lewin



### Les limites du modèle

- ⊙ Il peut être jugé trop **simpliste** pour des organisations complexes et le rythme des transitions actuelles. L'approche linéaire est la marque d'un modèle mécaniste, centré sur les aspects structurels du changement.
- ⊙ Les axes de la communication, de l'engagement des parties prenantes, des **dynamiques psychologiques** et culturelles au sein des organisations en sont absents.

### Vos points d'appui possibles en 2025

- ⊙ La métaphore de **décongélation** peut guider un point de départ en insistant sur le besoin de préparation, la présence d'un déclencheur initial, le suivi d'un état à stabiliser.
- ⊙ L'approche peut guider des **points durs** à remédier : **micro-situations de conflit** à résoudre en urgence. Le modèle ne saurait être pertinent pour piloter l'ensemble d'une situation complexe à faire évoluer, même si la métaphore est assez tentante !

# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

## 2. Modèle ADKAR

### Les bases du modèle

Le modèle ADKAR repose sur l'**adhésion** et l'**engagement** individuels progressifs.

Il propose ces **5 séquences** : 1. Prise de conscience du besoin de changement ⇒ 2. Désir et engagement à changer ⇒ 3. Connaissance du comment changer ⇒ 4. Capacité à la mise en œuvre le changement ⇒ 5. Renforcement et ancrer un changement durable.



### Les limites du modèle

- ⊙ L'approche structurée propose un pilotage **étape par étape**, avec une visée d'efficacité de type Top-Down, au profit de résultats rapides.
- ⊙ La résistance des employés peut être vue comme un obstacle à surmonter plutôt qu'une situation à traiter en profondeur. La primauté est donnée à la **structure et aux processus**, qui, une fois optimisés, doivent conduire les équipes à s'adapter.

### Vos points d'appui possibles en 2025

- ⊙ Le changement est guidé par la manière dont les personnes le **perçoivent** et donc y réagissent. Une approche pertinente en 2025. Le modèle peut guider un **schéma de communication**, avec des séquences déjà ordonnées, à bien adapter au cas par cas.

# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

⦿ On peut imaginer que ce modèle embarque un **module complémentaire** sur la partie *Awareness* et *Desire*, par nature culturels et émotionnels, qui exigent une attention spécifique et plus profonde. La **facilitation** est à ce titre la meilleure réponse pour décoder une expérience humaine complexe. Il y a des voies à explorer par ici.

## 3. Modèle de KOTTER

### Les bases du modèle

Les **8 étapes** du changement du modèle KOTTER sont centrées sur les **aspects humains et managériaux** plus que sur les changements eux-mêmes.

1. Créer un sentiment d'urgence ⇒ 2. Former une coalition puissante ⇒ 3. Créer une vision stratégique ⇒ 4. Obtenir l'adhésion de toutes les parties ⇒ 5. Éliminer les obstacles pour favoriser l'action ⇒ 6. Démontrer des résultats à court terme ⇒ 7. Consolider les résultats pour accélérer le changement ⇒ 8. Ancrer les nouvelles pratiques dans la culture d'entreprise.

### Modèle de KOTTER: Les 8 Étapes du Changement



# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

## Les limites du modèle

⊙ La **conversion progressive** des *individus neutres* en *participants réceptifs* grâce à la confiance, à la transparence en équipe. L'objectif final est à clarifier, dans un cadre d'action collectif. L'un des modèles de conduite du changement les plus **populaires**.

⊙ Quelle durabilité des résultats ? Transformer les "*résistants*" en "*réceptifs*", est-ce une tentative de manipulation ? Attention, le risque d'adresser les points durs de façon **trop superficielle** existe, si le dialogue ouvert et l'écoute active sont trop absents.

## Vos points d'appui possibles en 2025

⊙ Le besoin d'une **adaptation culturelle** est ici posé, avec le soin apporté à l'ancrage des nouvelles pratiques, et leur adoption collective. Ces **articulations** précises peuvent servir de guide - contrôle à adapter à chaque culture d'entreprise, avec discernement.

⊙ Une base RH pertinente, à associer à une analyse des processus opérationnels, des systèmes et technologies. Car, en 2025, les ruptures technologiques en cours sont si marquées, que cette articulation est indispensable.

## 4. Courbe du Changement de KUBLER-ROSS

### Les bases du modèle

Le modèle de la courbe de KÜBLER-ROSS des **5 étapes du deuil**, tente d'anticiper les réactions émotionnelles face au changement. Il reconnaît et légitime les émotions.

#### Les 5 étapes du modèle de Kübler-Ross



# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

## Les limites du modèle

- ⦿ Le cadre du deuil est-il **transposable** pour tout changement en entreprise ? Ces phases s'enchaînent-elles dans un ordre aussi précis, avec des **étapes universelles** ?
- ⦿ Ce modèle ne doit pas être appliqué à la lettre et de façon globale. Il fait peser une **responsabilité** forte sur les équipes. Il doit aussi questionner le soutien de la direction.

## Vos points d'appui possibles en 2025

- ⦿ Une approche à combiner, au **cas par cas**, avec d'autres modèles de changement.
- ⦿ La courbe de Kübler-Ross peut servir de point de départ pour saisir les **réactions émotionnelles** individuelles au changement, mais elle doit être mobilisée par des facilitateurs compétents, associés à des Chefs de Projets orientés vers l'action ciblée.
- ⦿ Une invitation à la **sensibilisation émotionnelle** plus qu'un guide prescriptif. Il peut aider à détecter, reformuler, expliciter les ressentis et émotions individuels, pour ouvrir sur un dialogue authentique. On est proche de l'objectif de **créer un espace sécurisé** où les employés expriment leurs sentiments pour recevoir le soutien du management.

---

## 5. Modèle McKinsey

### Les bases du modèle

Le modèle 7S McKinsey (1970), évalue l'interdépendance et les équilibres intra-organisation. Il y a une vue *système*, dans une perspective d'unification - assimilation.

**7 éléments formant un système** : Stratégie, Structure, Systèmes, Valeurs partagées, Personnel, Style et Compétences. Une recherche d'alignement pour le changement organisationnel, dans une perspective d'intégration rapide des entités.

# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

## Les limites du modèle

⊙ L'approche très **analytique** fait penser à un usage orienté grande entreprise. Le regard est plustourné vers l'intérieur, que vers l'influence des facteurs externes tels que : marché, concurrence, régulation.

⊙ Les points *Valeurs partagées*, *Style*, *Compétences*, sont subjectifs, et leur alignement est complexe. Besoin de mise en œuvre prudente, encadrée, pour écarter toute confusion contagieuse, du fait de l'interdépendance des éléments du modèle.

### Modèle Mc KYNSEY : Réaliser l'Intégration Organisationnelle



## Vos points d'appui possibles en 2025

⊙ Le modèle est solide et clair d'un **point de vue conceptuel**, s'il s'appuie sur un leadership fort et bienveillant. Des managers - leaders - facilitateurs capables de communiquer sur la mission, la stratégie et les valeurs avec précision.

⊙ Le modèle peut intervenir après que les "*Valeurs partagées*" ont été explicitées et comprises. À utiliser de préférence avec un **spectre large** de la culture : valeurs, normes et comportements, pour éviter des approches trop prescriptives.

# 5 Modèles de Changement Organisationnel Qui Feront la Différence pour Vous en 2025

Mind Mapping Décision Vous Forme et Vous Accompagne dans les Pratiques Visuelles, Cartographie, Mind Mapping pour la Performance de vos Projets et Organisations.



LE MIND MAPPING : FORMATION, CONSEIL, ANIMATION

01 84 25 78 23

Accueil

Mind Mapping

Formation

Documents

Blog

Nous

Contact



## Les 5 Avantages Mind Mapping dès 5 jours

1 semaine pour valider ces gains après formation :

1. **Structurer** et mettre en mouvement vos idées,
2. **Synthétiser** les infos, irriguer, piloter vos projets,
3. **Cultiver** la créativité, centré sur les objectifs clés,
4. **Écouter**, formuler, formaliser, engager les équipes,
5. **Transformer** les flux en leviers d'énergie et succès.

Ce site s'adresse avant tout aux usages de l'**Information** et de la **Pensée Visuelle** en entreprise. Mais, chaque manager ou membre d'équipe est déjà un individu avec sa relation propre à l'information. L'apprentissage se fait sur chacun de ces niveaux. L'expérience de 15 ans, et vaste de Mind-Mapping-Décision offre des axes uniques et très appliqués : "**Mind Mapping pour...**".



Visitez ⇒ [mind-mapping-decision.com](http://mind-mapping-decision.com)

## Pour Vous : Les Ressources Mind Mapping Décision

Atelier Mercredi Mapping Gratuit, 5 pers. maxi, micros ouverts. 8h30-9h30. Toutes vos Questions sur la Pensée Visuelle et le Mind Mapping

Je m'inscris Mercredi Mapping Atelier Gratuit

Catalogue de 18 Formations Mind Mapping Débutants et Avancés. Situations globales ou très appliquées. Coaching sur mesure pour vos projets.

Je consulte les Formations Mind Mapping Catalogue

Le Blog Mind Mapping publie des articles de fonds sur les manières de profiter des cartes mentales et du visuel dans tous vos projets.

Le Découvre le Blog pour Profiter du Mind Mapping

# Pensée Visuelle pour la Transformation et le Changement Durable

*Comment prendre soin des interactions entre les Systèmes et les Personnes ? Pour changer, la pensée visuelle et les dispositifs de facilitation concentrent des savoirs et savoir-être capables d'agir en soutien des projets et des managers qui les accompagnent.*

*Pour ces leaders, c'est l'opportunité de changer de regard sur les forces motrices d'une transformation qui favorise l'autonomie et l'engagement des membres de l'équipe. Il y a là dans cette approche des réserves de résilience et d'innovation pour tous.*

*Les théories sur l'organisation et le changement reposent trop souvent sur des vues partielles. Or, la dynamique sociale est toujours la clef, dans l'entreprise. Les pratiques visuelles ont un rôle de restauration des dynamiques humaines et relationnelles.*

*La pensée visuelle et la cartographie dépassent le constat froid et analytique des situations, et sondent les représentations, les comportements individuels et les niveaux d'engagement de chacun. Une invitation (re)mettre en mouvement l'organisation.*