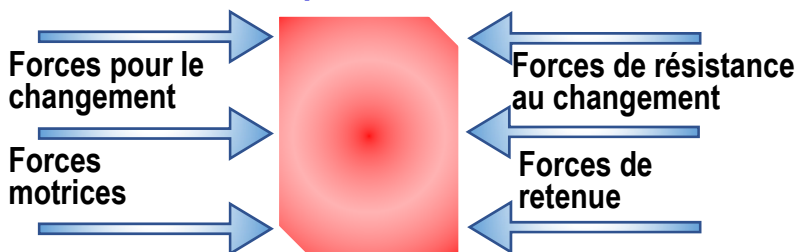


## 1) THÉORIE DES CHAMPS DE FORCE .

La théorie des champs de force développée par Kurt LEWIN dans les années 1930 porte sur la gestion des changements et suggère que les comportements des individus sont soumis à des forces contextuelles et sociales, internes ou externes motrices ou restrictives qui interagissent entre-elles et dont la résultante induit la direction du changement. La compréhension de ces forces est donc particulièrement intéressante pour réussir les projets de changements.

L'analyse des champs de force de LEWIN est une contribution importante à la théorie de la gestion stratégique du changement qui s'attache à veiller à ce qu'une entreprise réponde à l'environnement dans lequel elle opère. Au fil du temps le modèle de gestion du changement de Lewin a développé sa crédibilité comme étant un outil professionnel de gestion du changement.

### Le modèle des champs de force de LEWIN



**L'analyse des champs de force fournit une vue d'ensemble des problèmes de changement auxquels une entreprise doit s'attaquer, en scindant les facteurs de force pour contrer le changement**

Dans le modèle de Lewin il y a des forces « **moteurs du changement** » et les forces de « **retenue** ». Là où il y a équilibre entre les deux ensembles de forces il n'y aura pas de changement. Pour que le changement se produise la **force d'entraînement doit dépasser la force de retenue**.

L'analyse des champs de force de LEWIN peut être utilisé pour :

- Enquêter sur l'équilibre du pouvoir mis en jeu dans un problème
- Identifier les principales parties prenantes sur la question
- Identifier les adversaires et alliés
- Déterminer les moyens d'influer sur les groupes cibles

## 2) LES FORCES EN JEU

FORCES INTERNES	FORCES EXTERNES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sentiment général que l'entreprise pourrait « faire mieux »</li> <li>• Le désir d'accroître la rentabilité et d'autres mesures de performance</li> <li>• La nécessité de réorganiser pour accroître l'efficacité et la compétitivité</li> <li>• Le vieillissement naturel et le déclin dans une entreprise (machines, produits)</li> <li>• Conflit entre les ministères</li> <li>• La nécessité d'une plus grande flexibilité dans les structures organisationnelles</li> <li>• Les préoccupations concernant la communication inefficace, de motivation ou de mauvaises relations d'affaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les exigences accrues pour une meilleure qualité et élévation des niveaux de service à la clientèle</li> <li>• Conditions économiques incertaines</li> <li>• Une concurrence accrue</li> <li>• La hausse du prix des intrants</li> <li>• Législation et taxes</li> <li>• Les intérêts politiques</li> <li>• Éthique et valeurs sociales</li> <li>• Changement technologique</li> <li>• Globalisation</li> <li>• Rareté des ressources naturelles</li> <li>• Modification de la nature et la composition de la main-d'œuvre</li> </ul>

Il ressort de cette liste que les principaux freins au changement dans une entreprise sont généralement d'origine externe. Une entreprise doit être prête à faire face aux exigences d'un environnement en pleine mutation.

FORCES DE RESISTANCE (faire des changements plus difficile)

