



Vincent Piedboeuf

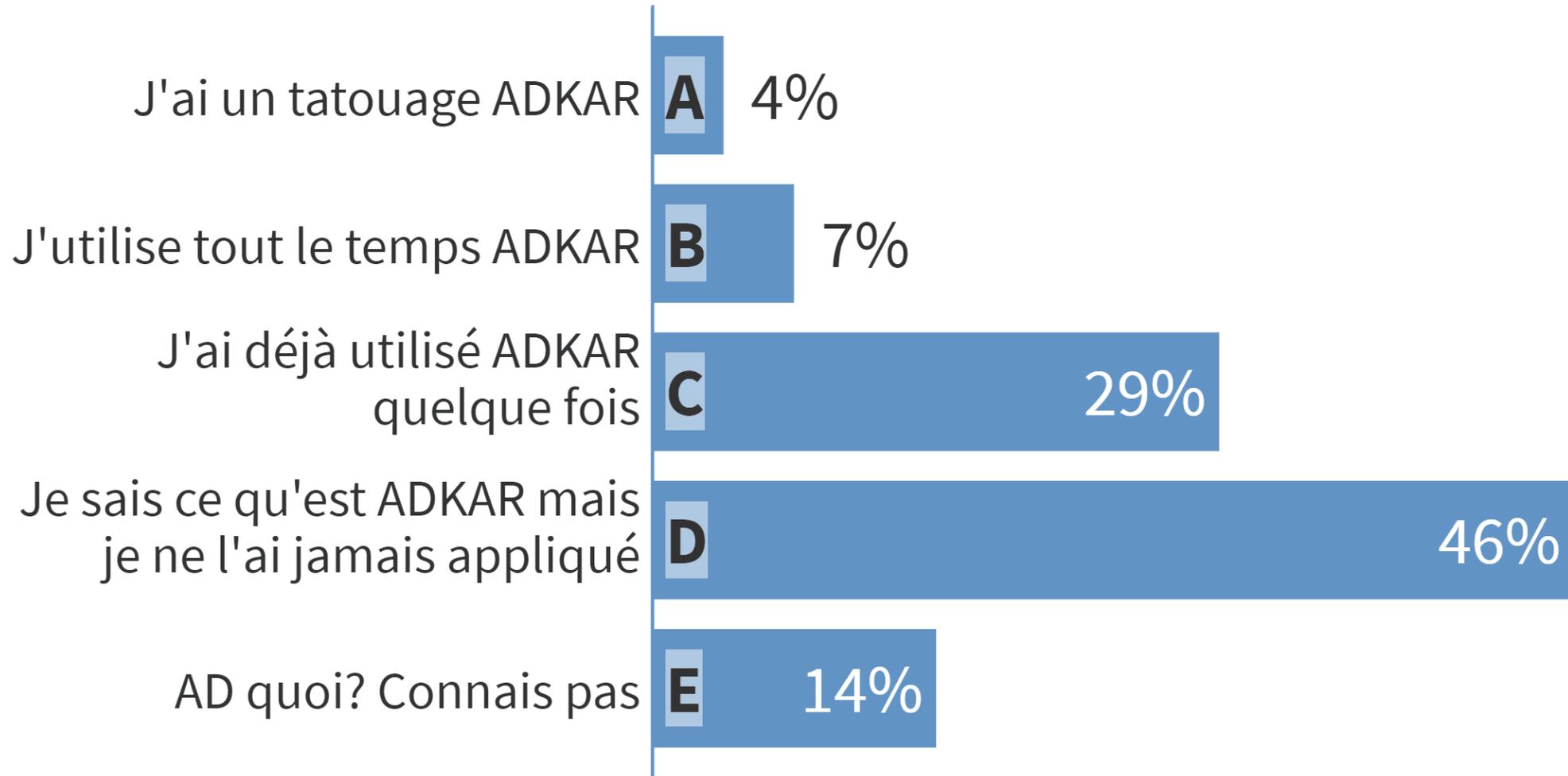


Antoine Wouters

## Comment utiliser le modèle ADKAR ?

Le webinar commencera à 13h

# Quel est votre niveau d'exposition à ADKAR?





Le secret du succès  
du changement se situe  
au-delà des activités visibles  
et intensives qui entourent  
le changement.  
Le succès du changement,  
dans son essence, est basé  
sur quelque chose de  
beaucoup plus simple:  
comment faciliter le  
changement avec **une**  
personne.

Jeff Hiatt

# L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



**Comprendre**  
le changement  
individuel



**Solutionner**  
le changement  
individuel

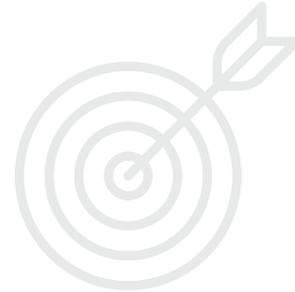


**Etendre**  
le changement  
individuel

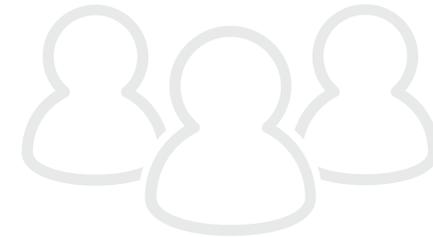
# L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



**Comprendre**  
le changement  
individuel



**Solutionner**  
le changement  
individuel



**Etendre**  
le changement  
individuel

**Le changement n'est pas  
un basculement instantané**

ETIMAT

B 16

~230/400V



10000

3

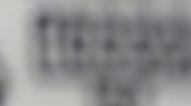


I  
I  
0

ETIMAT

B 10

~230/400V



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Les cinq “blocs de construction”  
pour le succès du changement



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Le changement commence  
en comprenant pourquoi



Quelle est la nature du changement?  
Pourquoi le changement est-il nécessaire?  
Quel est le risque de ne pas changer?

# Lorsqu'on me demande de changer alors que je ne sais pas pourquoi, ce que je ressens, c'est...

... de la vexation

... de la frustration

... de la colère

... de la peur

... de l'incompréhension

... de l'angoisse

... de la perte d'autonomie

... de ne pas être respecté

... de la méfiance

... de l'inquiétude

... de la confusion

... un manque de confiance

... de la perplexité

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Le changement implique  
des décisions personnelles



Qu'est-ce que ça m'apporte ?  
Un choix personnel  
Une décision de s'engager et de participer

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Pour changer,  
il faut savoir comment



Comprendre comment changer  
Formation sur les nouveaux processus et outils  
Apprendre de nouvelles compétences

# J'assiste à une formation et je ne sais pas pourquoi je suis là, les choses auxquelles je pense, c'est...

On se fout de moi

De l'incompréhension

Encore un outil

Quelle valeur ajoutée ?

Je vais pouvoir trier mes emails

J'ai autre chose à faire

Pour quoi faire ?

Pas de temps pour ça

Encore quelque chose d'inutile

Gaspillage de ressources

Pourquoi moi ?

Une bonne manière d'avancer

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

**Ability  
(capacité)**

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Le changement nécessite  
d'agir dans la bonne direction



Capacité manifeste à mettre en œuvre le changement  
Changement de performance ou de comportement

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

**Reinforcement<sup>®</sup>**  
(pérennisation)

Pour être durable,  
le changement doit être pérennisé



Actions qui assurent que le changement continuera  
Reconnaissance et récompenses  
pour soutenir le changement

# Quels genres d'actions de pérennisation du changement ont du sens pour vous?

Créer une communauté

De la communication dans le temps

Etre disponible

Le support des collaborateurs

Accompagner

Fêter les succès

Valoriser les meilleures pratiques

Formations

L'auto-évaluation

Sharing experiences

Le droit à l'erreur

Voir les N+1 appliquer le changement

Du feed-back en continu

# Les effets de la conduite du changement individuel

Quand vous créez:

Vous entendez:

**A** Awareness  
(sensibilisation)

“Je comprends pourquoi...”

**D** Desire  
(volonté)

“J’ai décidé de...”

**K** Knowledge  
(connaissance)

“Je sais comment...”

**A** Ability  
(capacité)

“Je suis capable de...”

**R** Reinforcement  
(pérennisation)

“Je continuerai à...”

# Exemple concret de l'application d'ADKAR

## SAUVEZ NOTRE PLANETE

Cher(e) résident(e),  
Chaque jour des millions de litres d'eau sont  
utilisés pour laver des serviettes  
qui n'ont été utilisées qu'une fois.

### VOUS DECIDEZ:

Une serviette sur le rail signifie  
"Je l'utiliserai encore."

Une serviette sur le sol signifie:  
"Prière de la remplacer."  
Merci de nous aider à préserver les  
ressources vitales de la terre.



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Les cinq “blocs de construction”  
pour le succès du changement



# Les réponses les plus courantes des participants à la recherche

“

Il offre une **approche structurée** pour le volet humain du changement: ADKAR n'est pas seulement une façon de parler du changement, il fournit aussi un cadre pour la conduite du changement.

“

Il est facile à utiliser: ADKAR distille le processus de changement dans les éléments les plus basiques mais critiques, ce qui le rend très **simple et facile à utiliser**.

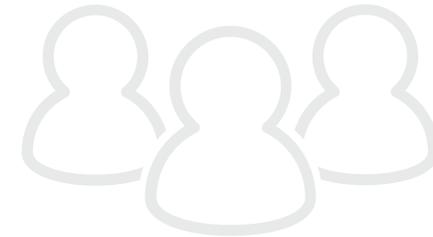
# L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



**Comprendre**  
le changement  
individuel



**Solutionner**  
le changement  
individuel



**Etendre**  
le changement  
individuel

# Choisissez un changement sur lequel vous travaillez actuellement

Sur votre feuille de travail:

**APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI**

Feuille de travail pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre changement...

	A	D	K	A	R
Tout à fait d'accord					
D'accord					
Neutre					
Pas d'accord					
Pas du tout d'accord					

“ Awareness    Desire    Knowledge    Ability    Reinforcement

*Je comprends parfaitement les raisons de ce changement*

*J'ai décidé de soutenir ce changement et d'y participer*

*J'ai la connaissance dont j'ai besoin sur la façon de changer et de réussir ce changement*

*J'ai la capacité à mettre en œuvre et appliquer les compétences et comportements requis*

*Des moyens appropriés sont en place pour m'aider à continuer et maintenir ce changement*

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

“

*Je comprends entièrement les raisons de ce changement.*

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

# Awareness (sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:

**APPLICATION DU MODÈLE ADKAR<sup>®</sup> DE PROSCI**

Feuille de travail pour le webinar

Mon changement: Décrivez votre changement...

	A	D	K	A	R
	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>K</b>	<b>A</b>	<b>R</b>
	<b>AWARENESS: SENSIBILISATION AU BESOIN DE CHANGER</b>	<b>DESIRE: VOLONTÉ DE PARTICIPER AU CHANGEMENT</b>	<b>KNOWLEDGE: CONNAISSANCE DE COMMENT CHANGER</b>	<b>ABILITY: CAPACITÉ À APPLIQUER LE CHANGEMENT REQUIS</b>	<b>REINFORCEMENT: PÉRENNISATION POUR SOUTENIR LE CHANGEMENT</b>

Level	Awareness	Desire	Knowledge	Ability	Reinforcement
Tout à fait d'accord					
D'accord	■				
Neutre					
Pas d'accord					
Pas du tout d'accord					

“ Awareness: Je comprends parfaitement les raisons de ce changement. Desire: J'ai décidé de soutenir ce changement et d'y participer. Knowledge: J'ai la connaissance dont j'ai besoin sur la façon de changer et de réussir ce changement. Ability: J'ai la capacité à mettre en œuvre et appliquer les compétences et comportements requis. Reinforcement: Des moyens appropriés sont en place pour m'aider à continuer et maintenir ce changement.”

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

rement les  
ngement.

Awareness  
(sensibilisation)

**Desire  
(volonté)**

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

“

*J'ai fait le  
choix de  
soutenir et  
participer à ce  
changement.*

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Awareness  
(sensibilisation)

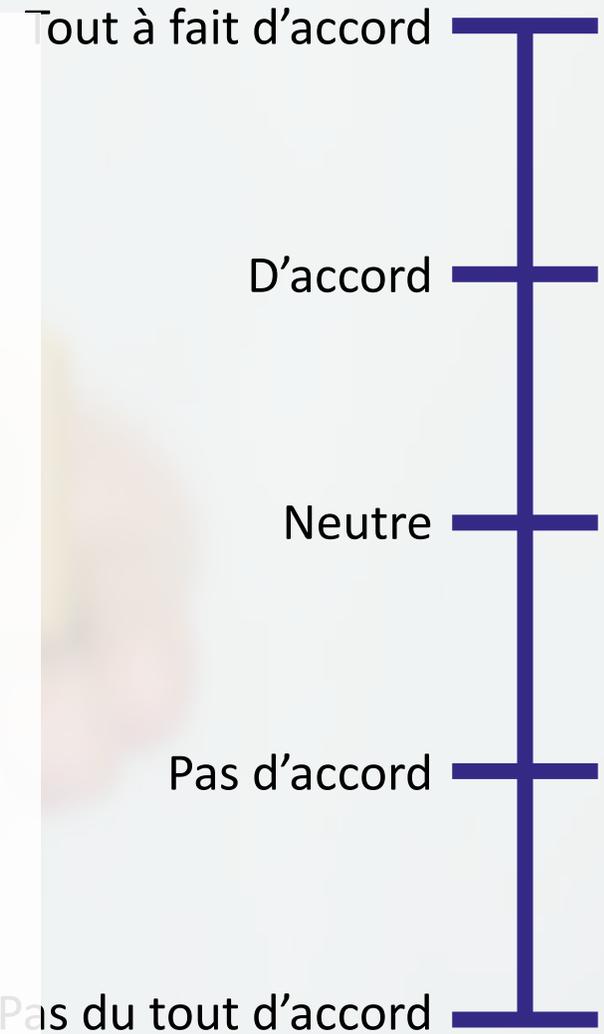
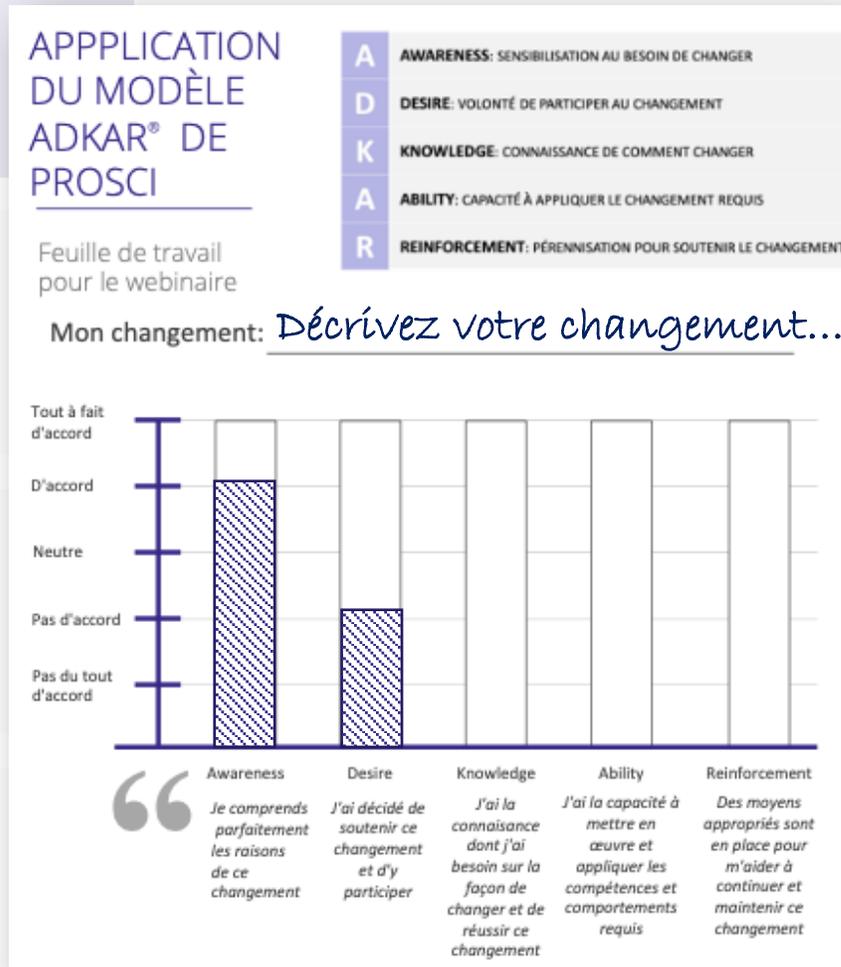
Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

**Knowledge  
(connaissance)**

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

“

*J'ai la  
connaissance  
nécessaire  
pour réussir ce  
changement.*

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement®  
(pérennisation)

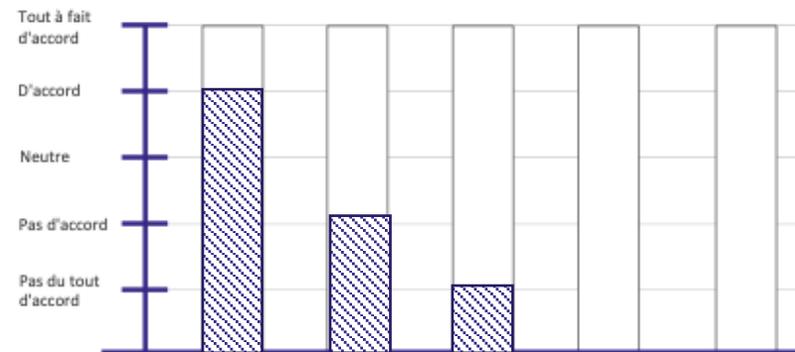
Sur votre feuille de travail:

### APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

- A** AWARENESS: SENSIBILISATION AU BESOIN DE CHANGER
- D** DESIRE: VOLONTÉ DE PARTICIPER AU CHANGEMENT
- K** KNOWLEDGE: CONNAISSANCE DE COMMENT CHANGER
- A** ABILITY: CAPACITÉ À APPLIQUER LE CHANGEMENT REQUIS
- R** REINFORCEMENT: PÉRENNISATION POUR SOUTENIR LE CHANGEMENT

Feuille de travail  
pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre changement...



“

<b>Awareness</b> Je comprends parfaitement les raisons de ce changement	<b>Desire</b> J'ai décidé de soutenir ce changement et d'y participer	<b>Knowledge</b> J'ai la connaissance dont j'ai besoin sur la façon de changer et de réussir ce changement	<b>Ability</b> J'ai la capacité à mettre en œuvre et appliquer les compétences et comportements requis	<b>Reinforcement</b> Des moyens appropriés sont en place pour m'aider à continuer et maintenir ce changement
--	--	---	---	---

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

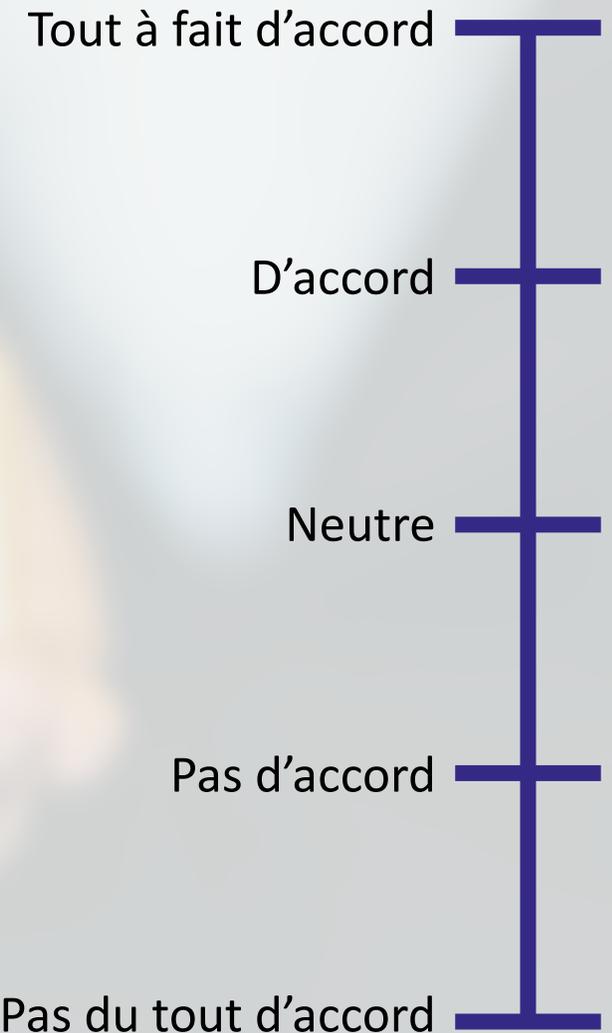
Knowledge  
(connaissance)

**Ability  
(capacité)**

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)

“

*J'ai la capacité à  
mettre en œuvre  
le changement  
et appliquer les  
compétences et  
comportements  
requis.*



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement®  
(pérennisation)

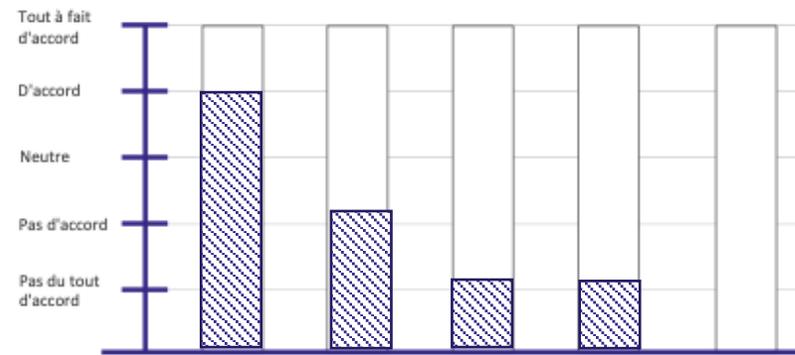
Sur votre feuille de travail:

### APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

- A** AWARENESS: SENSIBILISATION AU BESOIN DE CHANGER
- D** DESIRE: VOLONTÉ DE PARTICIPER AU CHANGEMENT
- K** KNOWLEDGE: CONNAISSANCE DE COMMENT CHANGER
- A** ABILITY: CAPACITÉ À APPLIQUER LE CHANGEMENT REQUIS
- R** REINFORCEMENT: PÉRENNISATION POUR SOUTENIR LE CHANGEMENT

Feuille de travail  
pour le webinaire

Mon changement: *Décrivez votre changement...*



“

<b>Awareness</b> Je comprends parfaitement les raisons de ce changement	<b>Desire</b> J'ai décidé de soutenir ce changement et d'y participer	<b>Knowledge</b> J'ai la connaissance dont j'ai besoin sur la façon de changer et de réussir ce changement	<b>Ability</b> J'ai la capacité à mettre en œuvre et appliquer les compétences et comportements requis	<b>Reinforcement</b> Des moyens appropriés sont en place pour m'aider à continuer et maintenir ce changement
--	--	---	---	---

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

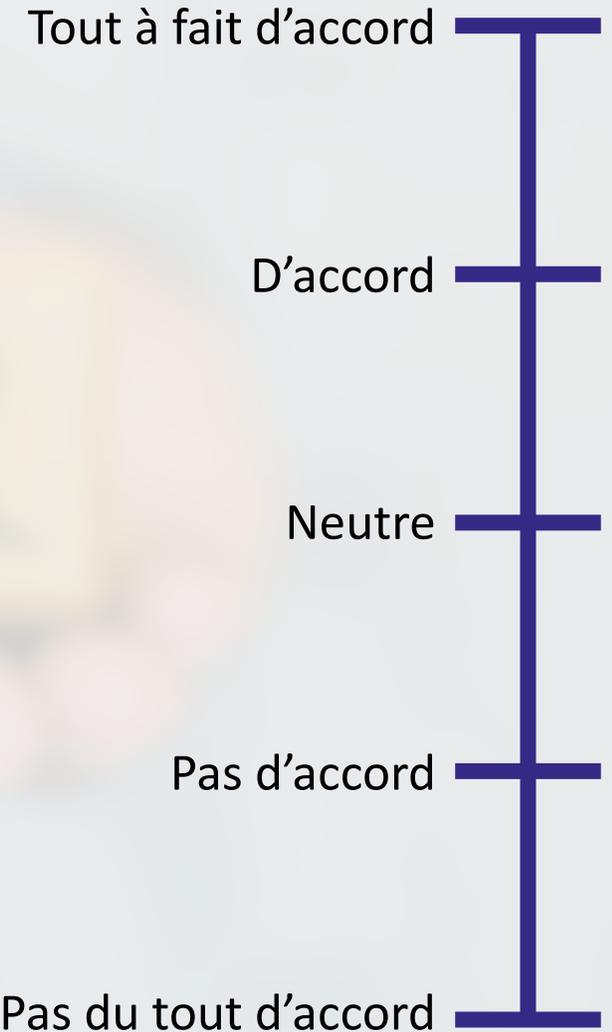
Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement<sup>®</sup>  
(pérennisation)



*Des moyens de renforcement sensés sont en place pour m'aider à continuer à soutenir le changement.*



Awareness  
(sensibilisation)

Desire  
(volonté)

Knowledge  
(connaissance)

Ability  
(capacité)

Reinforcement®  
(pérennisation)

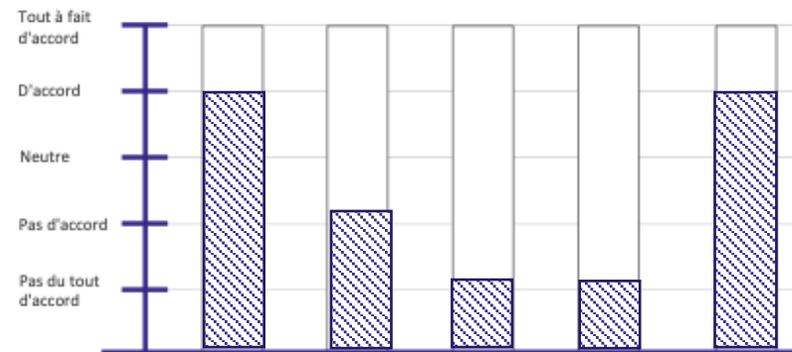
Sur votre feuille de travail:

### APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

- A** AWARENESS: SENSIBILISATION AU BESOIN DE CHANGER
- D** DESIRE: VOLONTÉ DE PARTICIPER AU CHANGEMENT
- K** KNOWLEDGE: CONNAISSANCE DE COMMENT CHANGER
- A** ABILITY: CAPACITÉ À APPLIQUER LE CHANGEMENT REQUIS
- R** REINFORCEMENT: PÉRENNISATION POUR SOUTENIR LE CHANGEMENT

Feuille de travail  
pour le webinaire

Mon changement: *Décrivez votre changement...*



“

Awareness	Desire	Knowledge	Ability	Reinforcement
Je comprends parfaitement les raisons de ce changement	J'ai décidé de soutenir ce changement et d'y participer	J'ai la connaissance dont j'ai besoin sur la façon de changer et de réussir ce changement	J'ai la capacité à mettre en œuvre et appliquer les compétences et comportements requis	Des moyens appropriés sont en place pour m'aider à continuer et maintenir ce changement

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

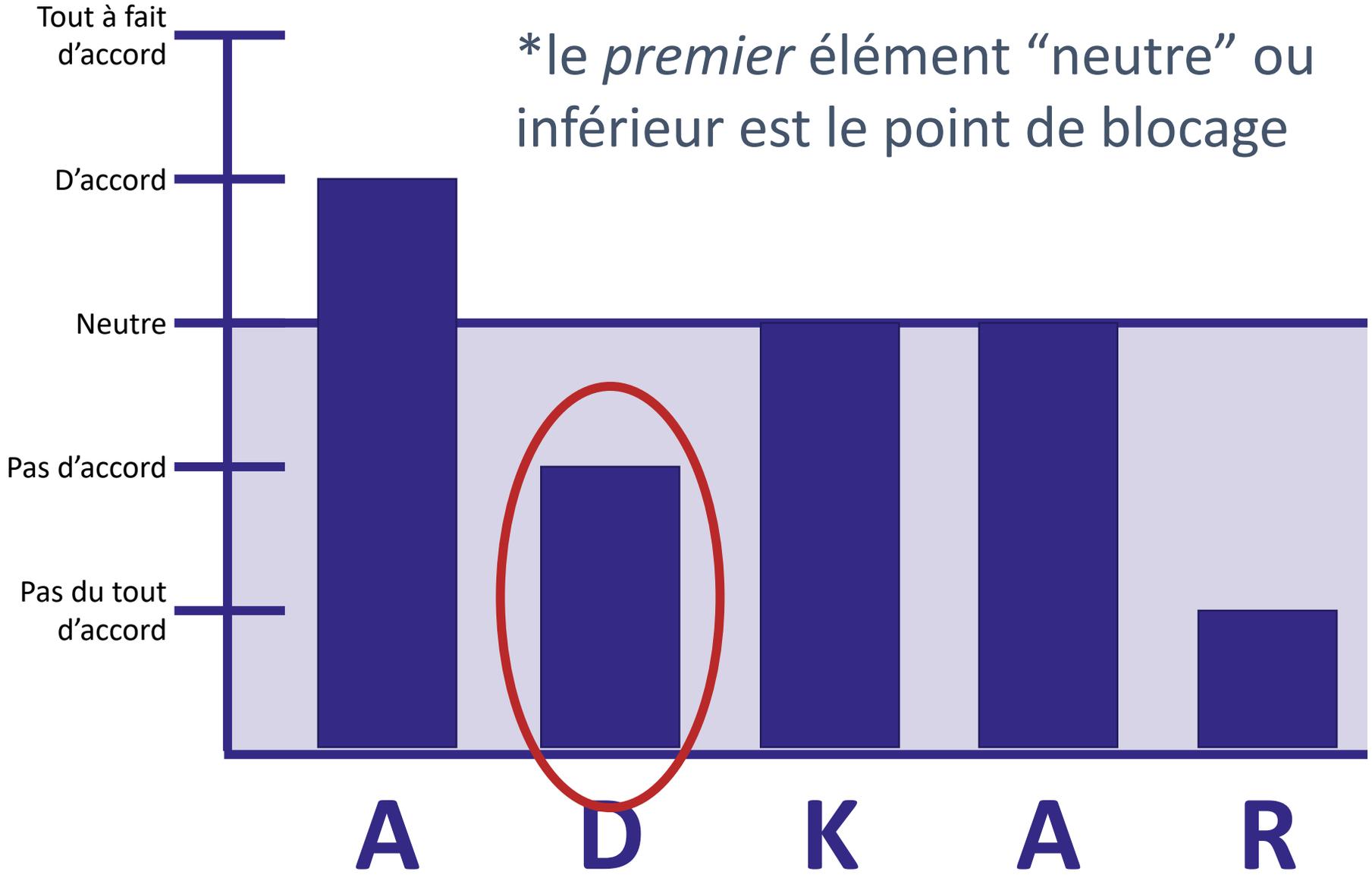
Pas du tout d'accord

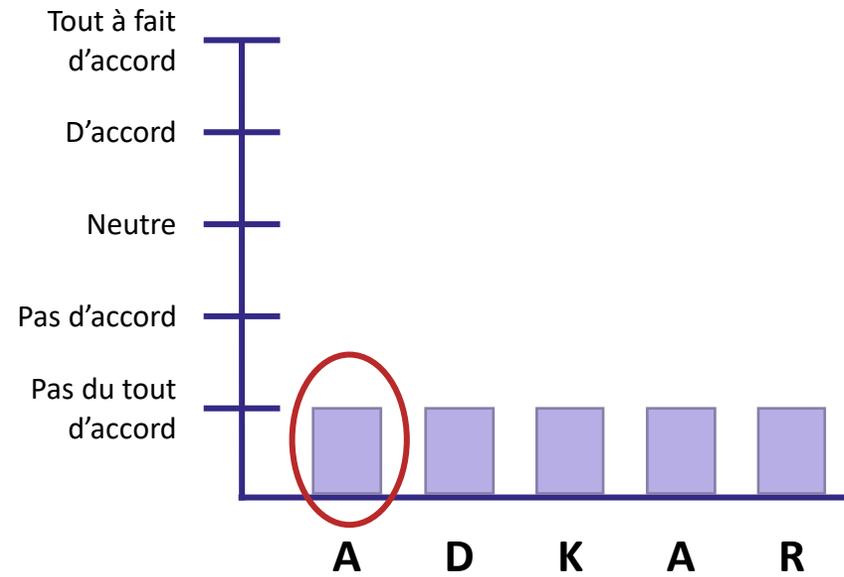
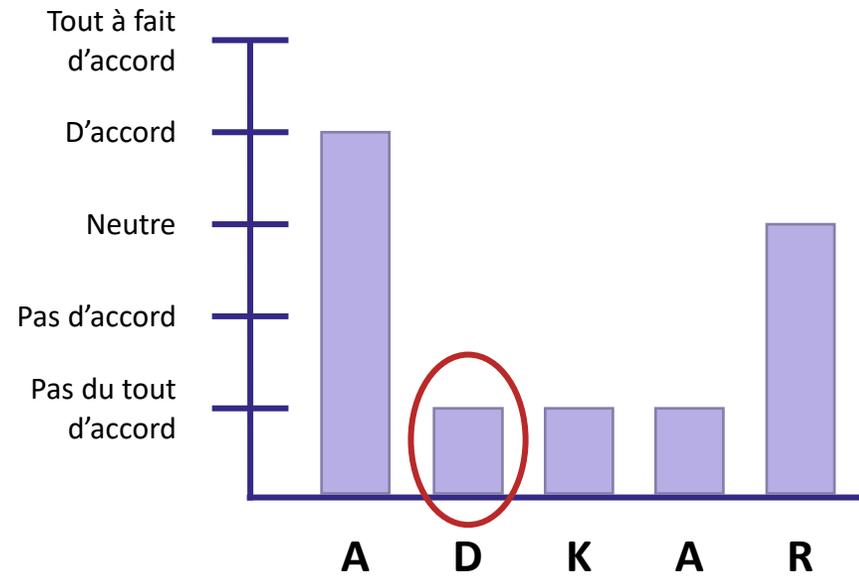
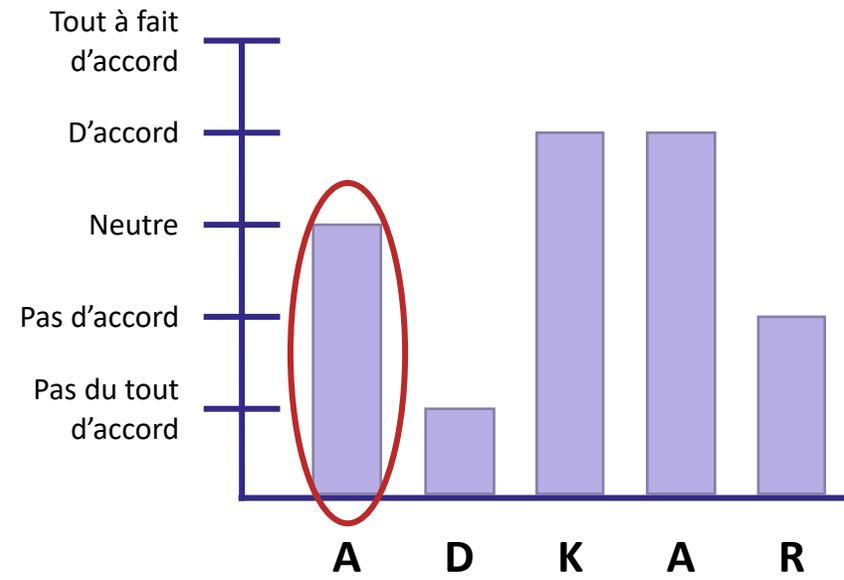
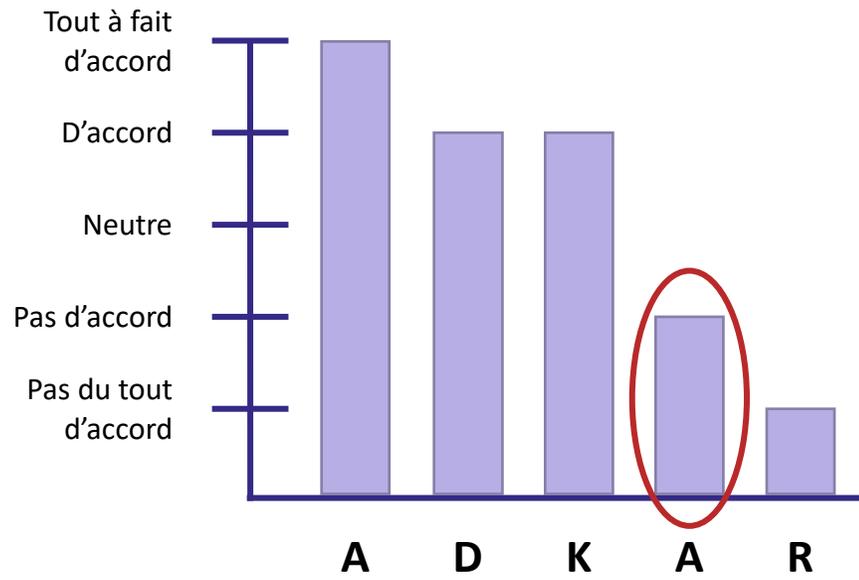
# Le point de blocage:

Le *premier* élément d'ADKAR qui est insuffisant et empêche la progression du changement.

\*se sentir "neutre" est un obstacle.







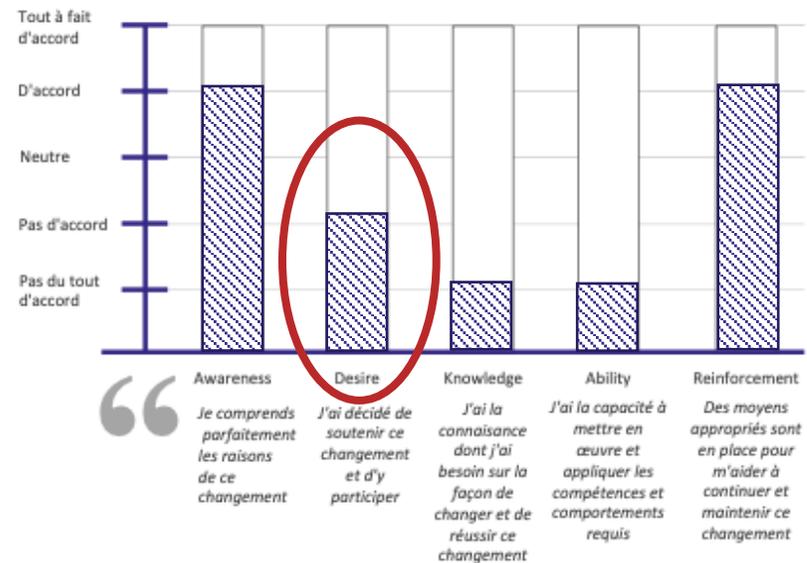
# Sur votre feuille de travail:

## APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

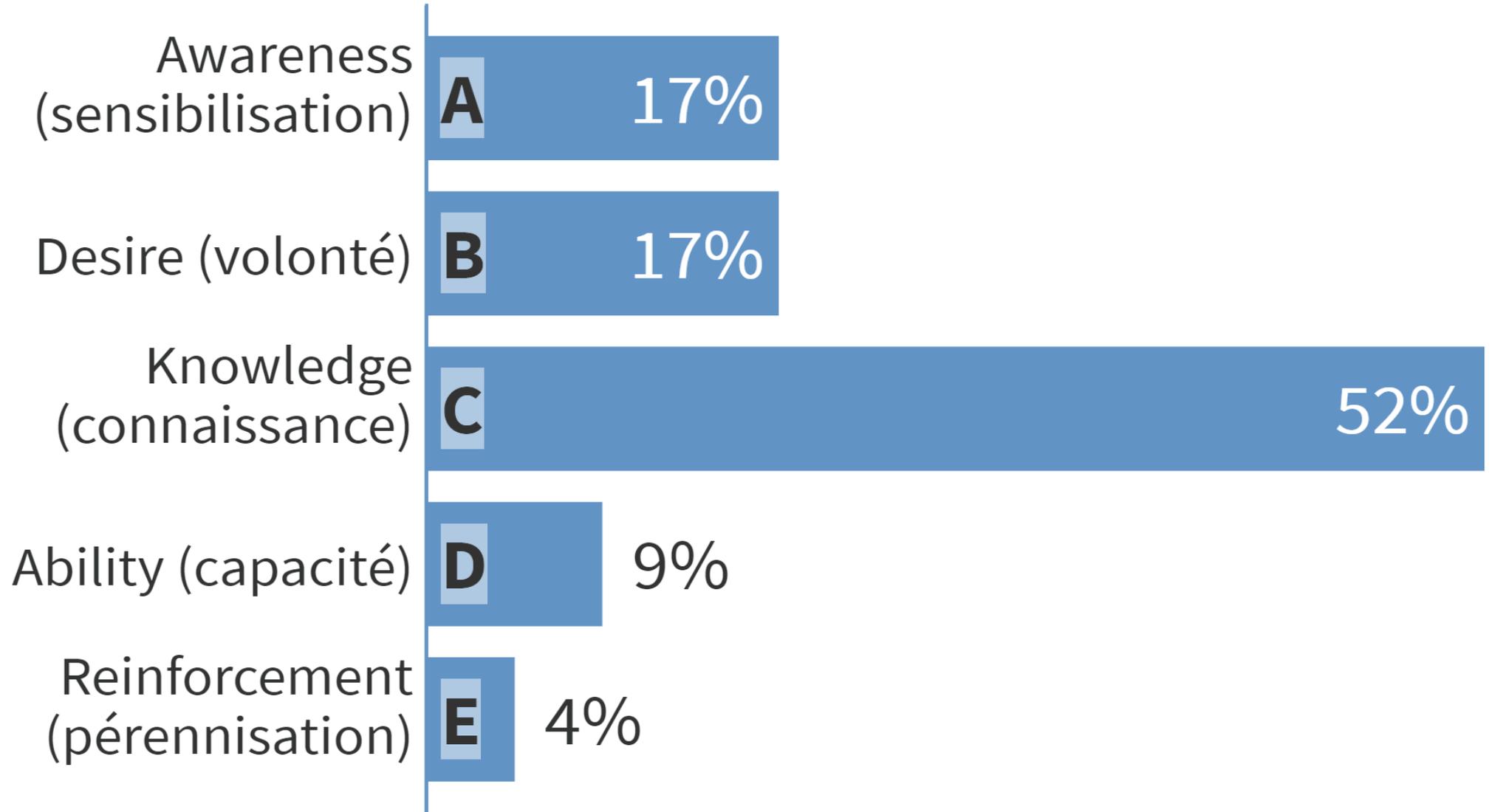
Feuille de travail pour le webinaire

A	AWARENESS: SENSIBILISATION AU BESOIN DE CHANGER
D	DESIRE: VOLONTÉ DE PARTICIPER AU CHANGEMENT
K	KNOWLEDGE: CONNAISSANCE DE COMMENT CHANGER
A	ABILITY: CAPACITÉ À APPLIQUER LE CHANGEMENT REQUIS
R	REINFORCEMENT: PÉRENNISATION POUR SOUTENIR LE CHANGEMENT

Mon changement: Décrivez votre changement...



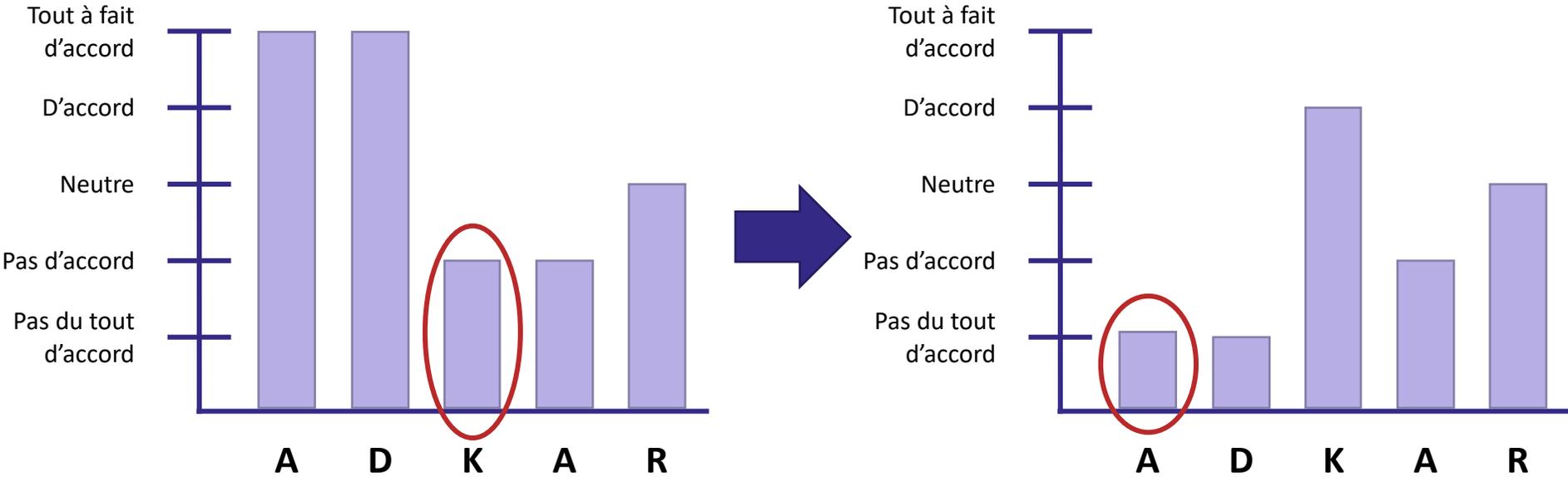
# Quel est votre point de blocage?



Le point de blocage nous indique où focaliser notre attention pour progresser.



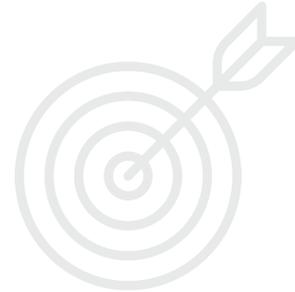
# Séquentiel mais pas linéaire



# L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



**Comprendre**  
le changement  
individuel



**Solutionner**  
le changement  
individuel



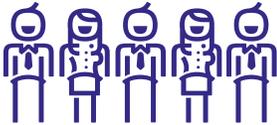
**Etendre**  
le changement  
individuel

# ADKAR définit le succès: pour une personne ou toute l'entreprise

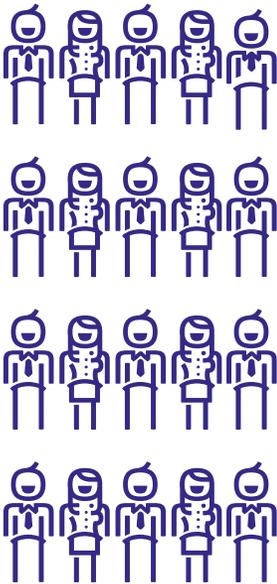
Changement pour une personne



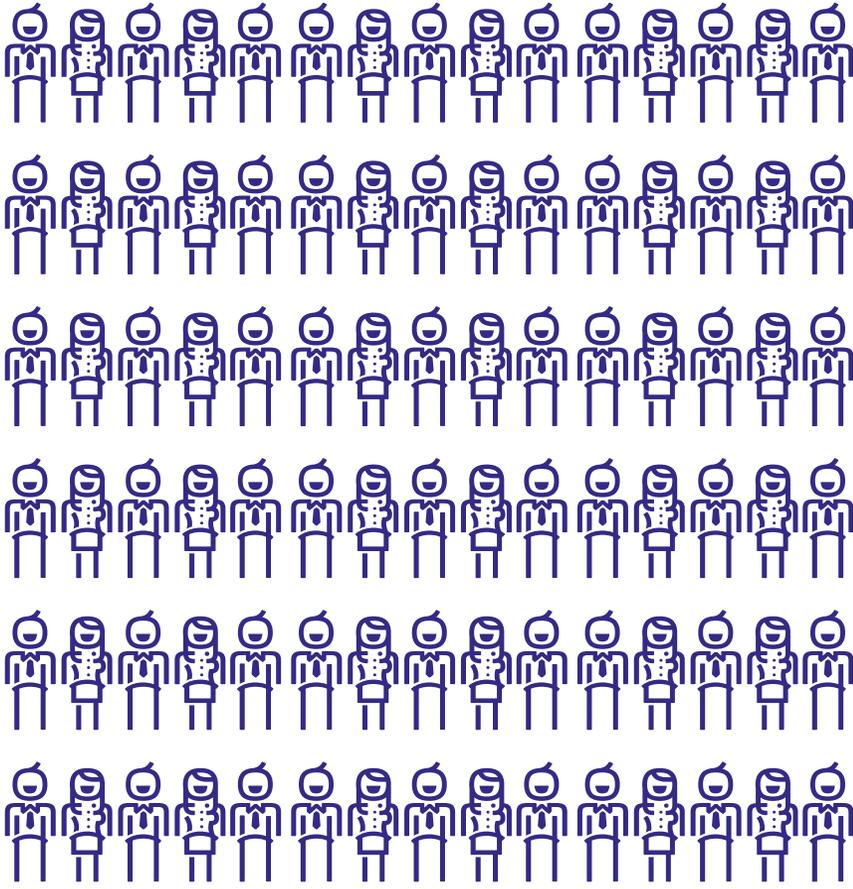
Ou cinq personnes...



Ou vingt personnes...



Ou 1000 personnes...

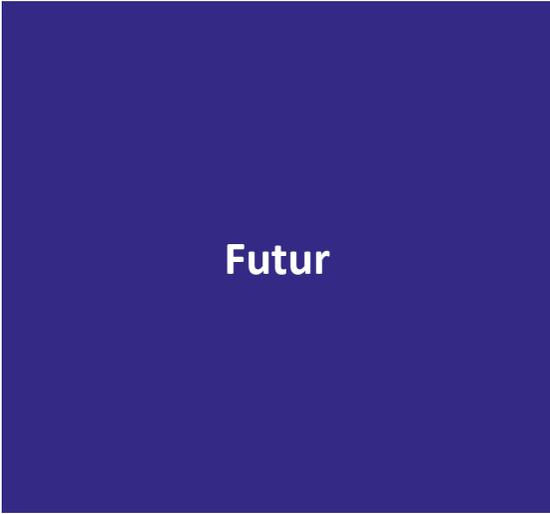




Les réalisations d'une  
organisation sont les  
résultats des efforts  
combinés de chaque  
individu.

Vince Lombardi

# Les organisations sont constituées d'individus

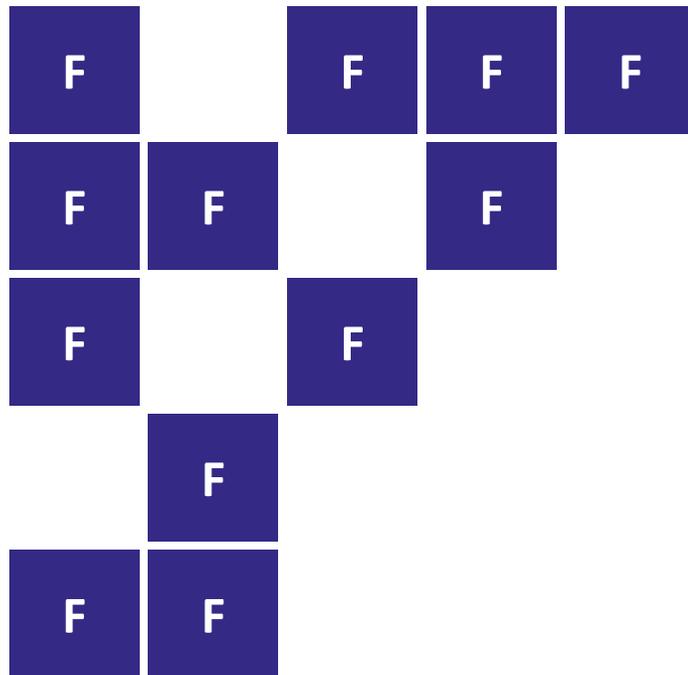


A	A	A	A	A
A	A	A	A	A
A	A	A	A	A
A	A	A	A	A
A	A	A	A	A

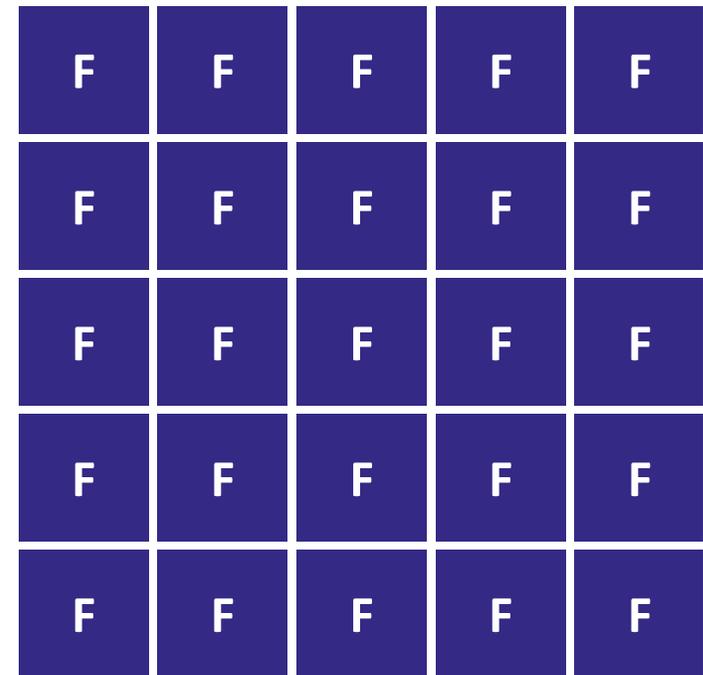
T	T	T	T	T
T	T	T	T	T
T	T	T	T	T
T	T	T	T	T
T	T	T	T	T

F	F	F	F	F
F	F	F	F	F
F	F	F	F	F
F	F	F	F	F
F	F	F	F	F

Si nous ne **soutenons** et **équipons** pas les transitions individuelles, alors notre état futur ne ressemble en **rien** à l'état futur que nous attendions



Au lieu de



# Symptômes organisationnels



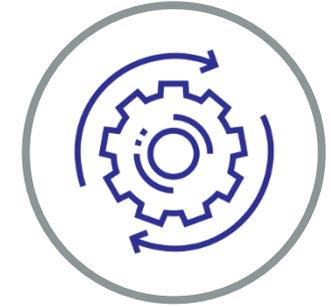
**Sans sensibilisation ou volonté, vous verrez:**

- Des collaborateurs qui posent continuellement les mêmes questions
- Une productivité inférieure et une plus grande rotation du personnel
- De la rétention de ressources et d'information
- Des retards de mise en oeuvre



**Sans connaissance ou capacité, vous verrez:**

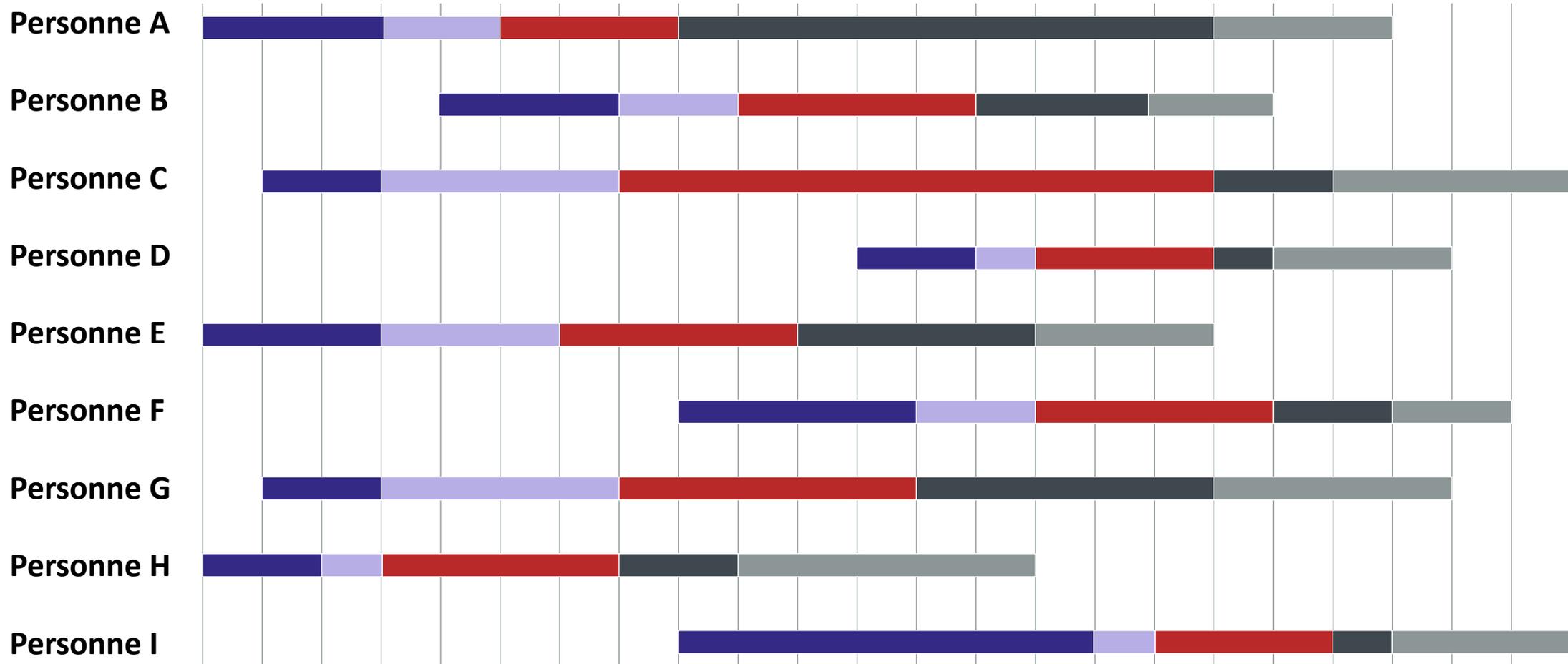
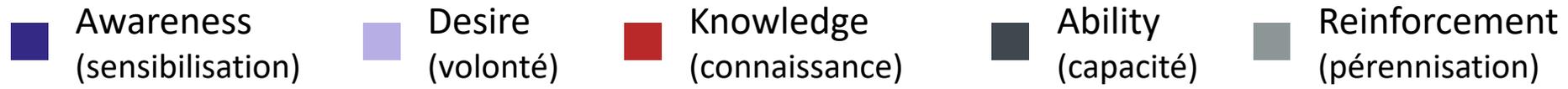
- Une utilisation moindre ou incorrecte des nouveaux systèmes
- Des collaborateurs qui doutent de leur succès futur
- Un plus grand impact sur les clients et partenaires
- Une réduction durable de productivité



**Sans pérennisation, vous verrez:**

- Des collaborateurs qui retournent aux anciennes façons de travailler
- Une utilisation atteinte inférieures aux attentes
- L'entreprise crée un historique de changements mal gérés

# Tout le monde ne change pas au même rythme



# Connecter le changement organisationnel au changement individuel

	A	D	K	A	R
Communication	●				●
Sponsorship	●	●			●
Coaching	●	●	●	●	●
Formation			●	●	
Gestion des résistances		●			●

# L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



**Comprendre**  
le changement  
individuel



**Solutionner**  
le changement  
individuel



**Etendre**  
le changement  
individuel



Vincent.PIEDBOEUF@nexum.eu



Antoine.WOUTERS@nexum.eu

[www.linkedin.com/company/nexum.eu](http://www.linkedin.com/company/nexum.eu)

[www.nexum.eu](http://www.nexum.eu)