



Vincent Piedboeuf



Diego Palate

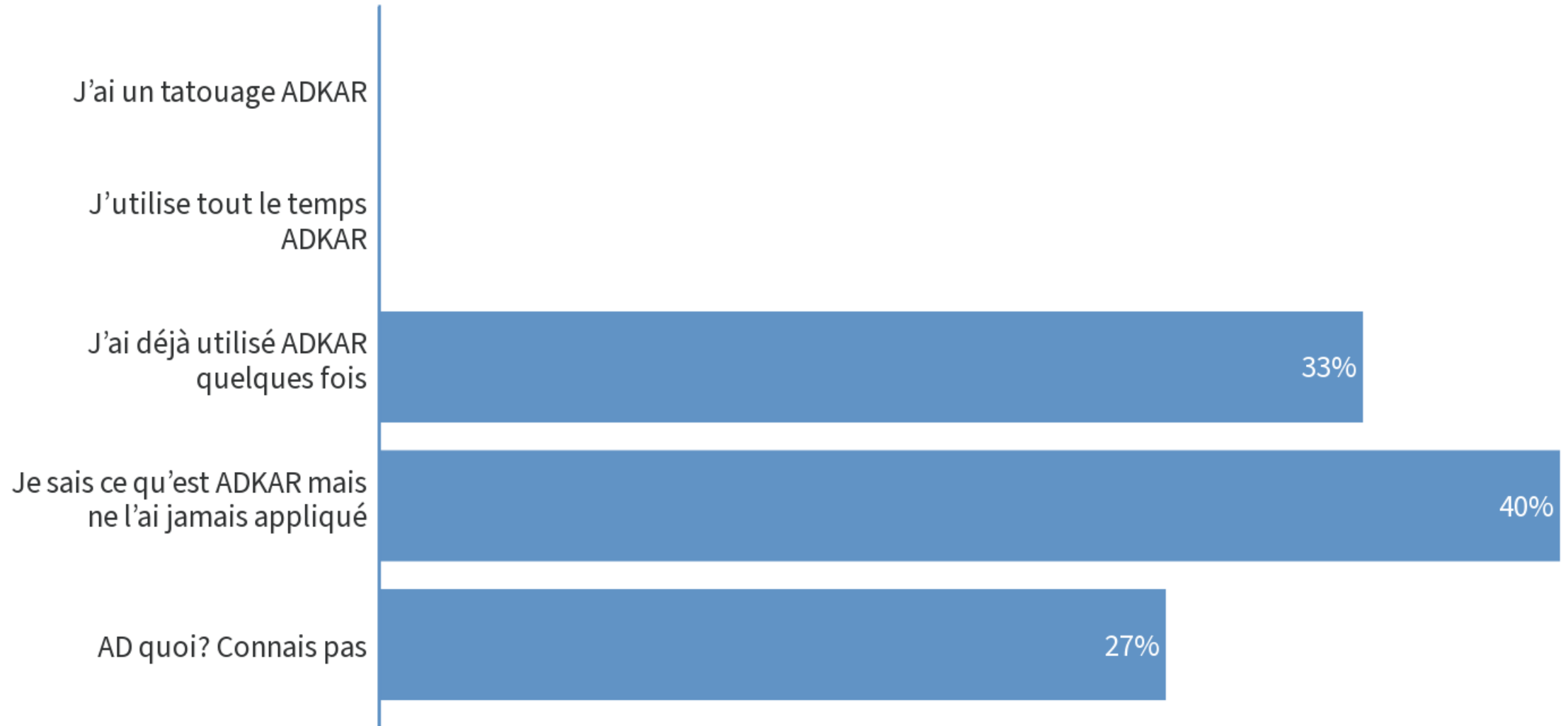
Comment utiliser le modèle ADKAR ?

Le webinar commencera à 11h

🖥️ When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

📱 Text **NEXUM** to **+31 970 0449 8375** once to join

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

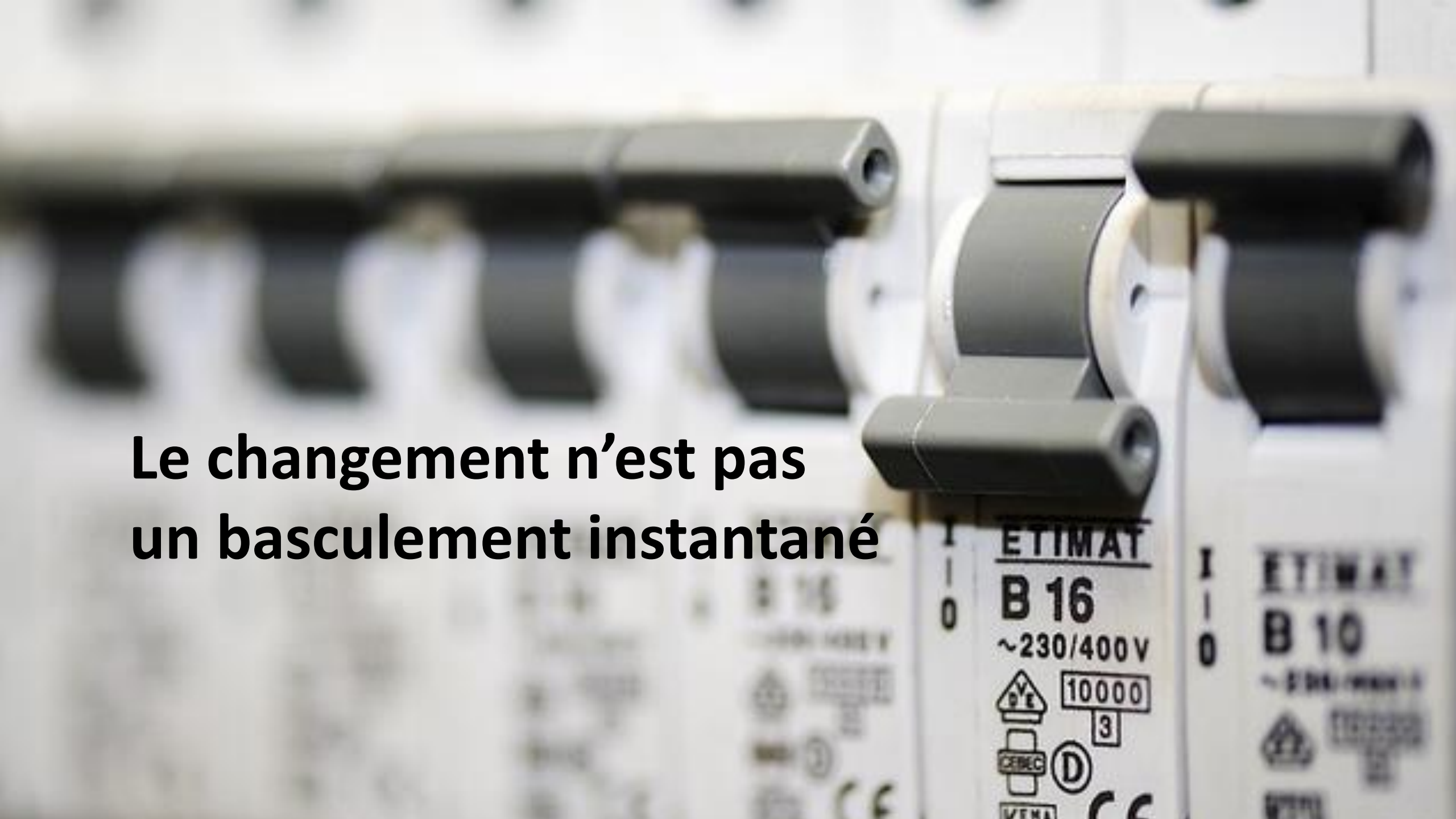


Solutionner
le changement
individuel



Etendre
le changement
individuel

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



Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

Reinforcement[®]
(pérennisation)

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



Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

Reinforcement®
(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...

Peur, incertitude

remise en question de mon travail ?

qu'est-ce qui se cache derrière?

manque de confiance dans la hiérarchie

Je ne suis pas suffisamment compétent pour pouvoir comprendre?

absence d'évaluation

Aucune motivation. Envie de rester sur place. opposition vers ceux qui veulent changer.

Incompréhension

Inertie

Frustration

des suppositions

indifférence

de la peur

Frustration

Si je ne comprends pas pourquoi

Désarroi

du stress

Ça n'a aucun sens

interrogation

Manque de confiance dans le changement à venir.

je ne vais pas vouloir changer.

de l'impuissance

une certaine crainte

de l'incompréhension

Une critique

Je n'en vois pas l'utilité

de l'incertitude , des interrogations.

En quoi mon comportement ne correspond plus aujourd'hui alors qu'il ne posait pas problème avant

Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

Reinforcement®
(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®
(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...

je n'y vais pas;

Attentif

est-ce prioritaire?

Pourquoi mon manager m'a-t-il demandé de participer à ce webinaire Nexum ?

que va t'on mettre en place avec ceci ?

ils nous forment.. et partiront avant la fin du projet....

Qu'attend-on de moi?

on va me reprocher de perdre mon temps

A quoi ça sert ? Je ne comprends pas

Démotivation

ca ne m'est jamais arrivé. si pas de sens

Encore du bazar en perspective....

quels sont les tenants at aboutissants?

je ne serai pas à la hauteur

Une certaine indifférence

Qu'est-ce qu'on attend de moi au terme de cette formation?

Est-ce qu'on me connaît vraiment ?

Quel lien dois-je faire entre le contenu de la formation et mon travail aujourd'hui
d'auant que je ne vois aps de correlation?

sans doute

un passe-temps....etc

manque d'implication...

y-a-t-il un message derriere ma présence

quel est l'intérêt de ce changement ?

à quoi ça va me servir ?

Je perds mon temps

qu'est ce qui est attendu de moi ?

quel est mon intérêt à suivre cette formation?

Pourquoi suis-je ici?

curiosité

perte de temps

Inattention

Perte de temps

je suis là parce que j'ai vu de la lumière !

C'est une perte de temps.

temps perdu

Qu'est ce que je fais là?

Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

**Ability
(capacité)**

Reinforcement®
(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[®]
(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?

outils d'évaluation continue
communiquer aussi sur les difficultés rencontrées
Récompenser les innovations

Ne pas oublier le travail collectif
Félicitations

Avoir un système de feed-back
Féliciter/remercier les personnes qui ont collaborés au changement

Mettre en valeur les avantages du changement

validation des bénéfices de la nouvelle méthode par le collaborateur
visualisation des résultats

les indicateurs négociés avant le changement prouve l'efficacité des hommes avant le changement
et mesure donc les impacts du chgt..

empathie
Groupe de partage

Suivi via feedback et amélioration continue
mise en place de change agent
Partage des activités de changement
Reconnaissance de l'effort fourni et la récompense.

feed-back
Remerciements
One to one

Communiquer sur les résultats obtenus
Partage de réussites
Rappeler le "pourquoi", se souvenir de pourquoi on change
écoute
Poser la question "Que ce serait-il passé si nous n'avions rien changé? "

mise en place de "coach" pour assurer un accompagnement dans le temps
Demander feedback

suivi hebdomadaire des équipes
feedback loop
Partage et retour d'expérience

l'écoute des craintes des collaborateurs
mesurer
mesure du bénéfice
prendre en compte le retour "client"

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[®]
(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 qui a un impact sur vous

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...

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[®]
(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®
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:

APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

Feuille de travail pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre changement...

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

“ 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

Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

Reinforcement[®]
(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)

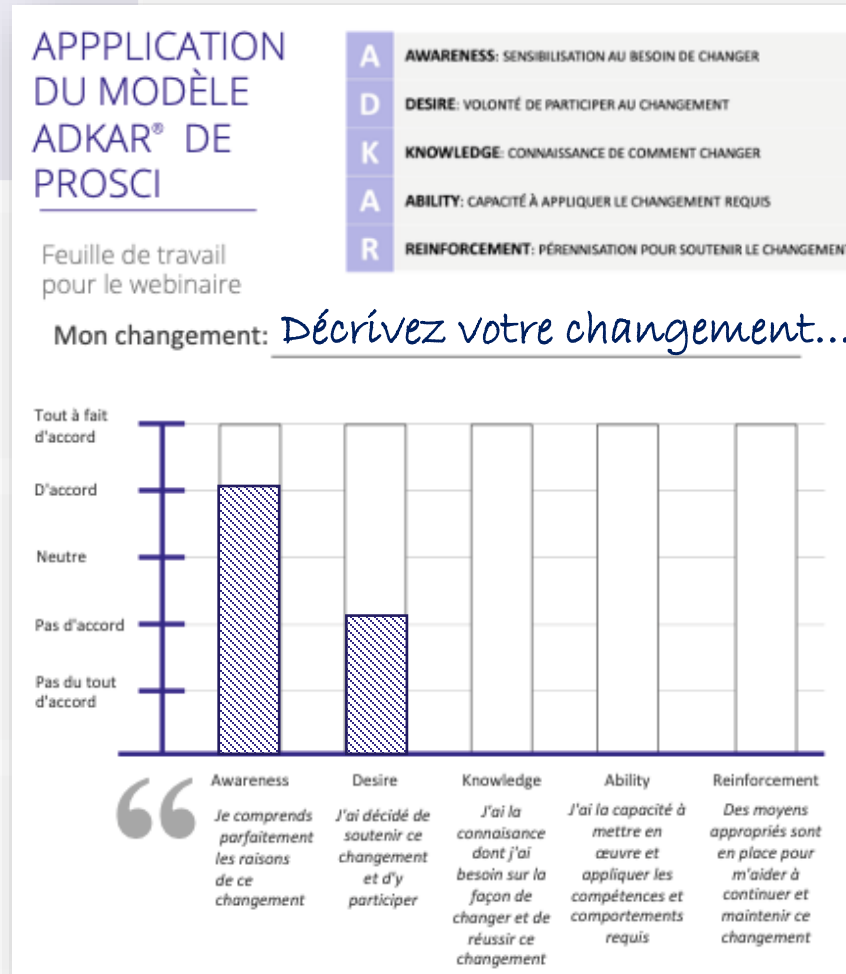
Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

Reinforcement®
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:



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)

“

*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)

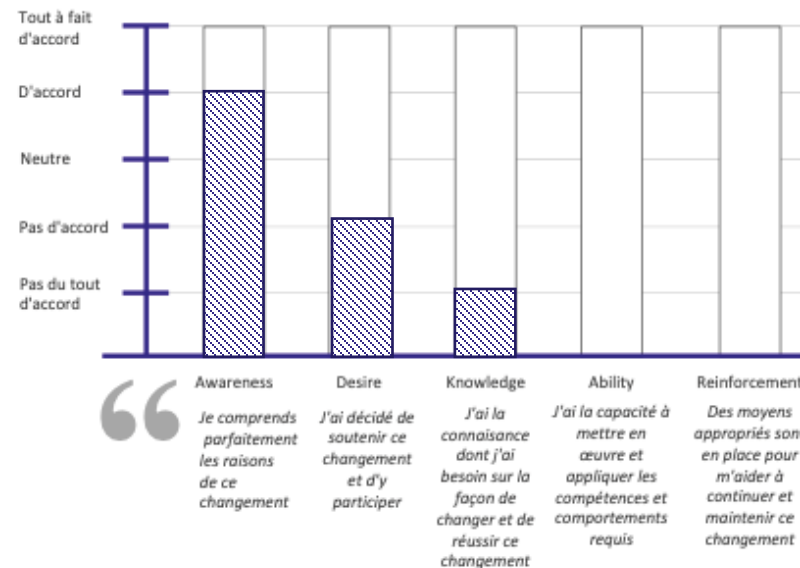
Reinforcement®
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:

APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

Feuille de travail
pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre 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)

“

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

Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Awareness
(sensibilisation)

Desire
(volonté)

Knowledge
(connaissance)

Ability
(capacité)

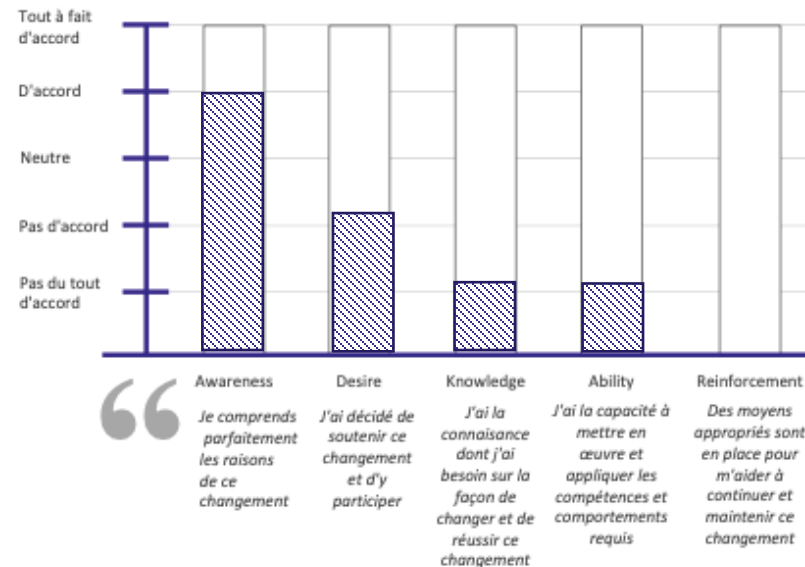
Reinforcement®
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:

APPLICATION DU MODÈLE ADKAR® DE PROSCI

Feuille de travail
pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre 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)

“

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

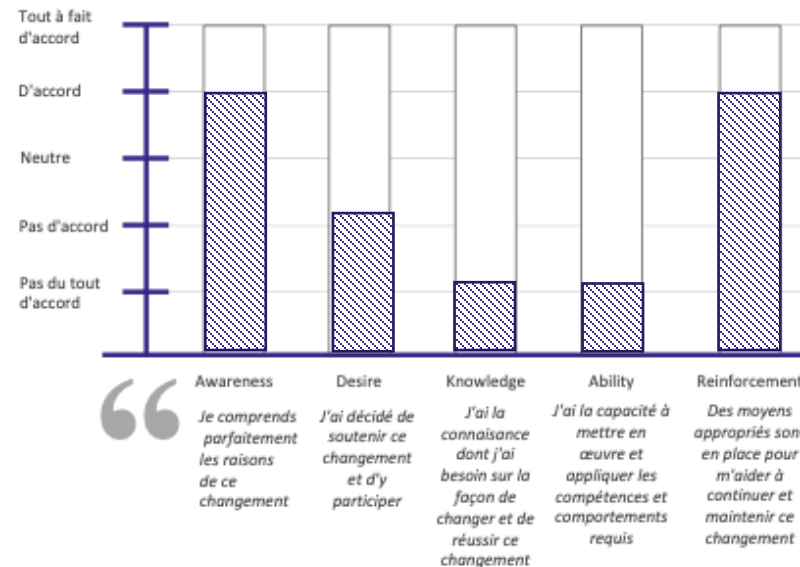
Reinforcement[®]
(pérennisation)

Sur votre feuille de travail:

APPLICATION DU MODÈLE ADKAR[®] DE PROSCI

Feuille de travail
pour le webinaire

Mon changement: Décrivez votre changement...



Tout à fait d'accord

D'accord

Neutre

Pas d'accord

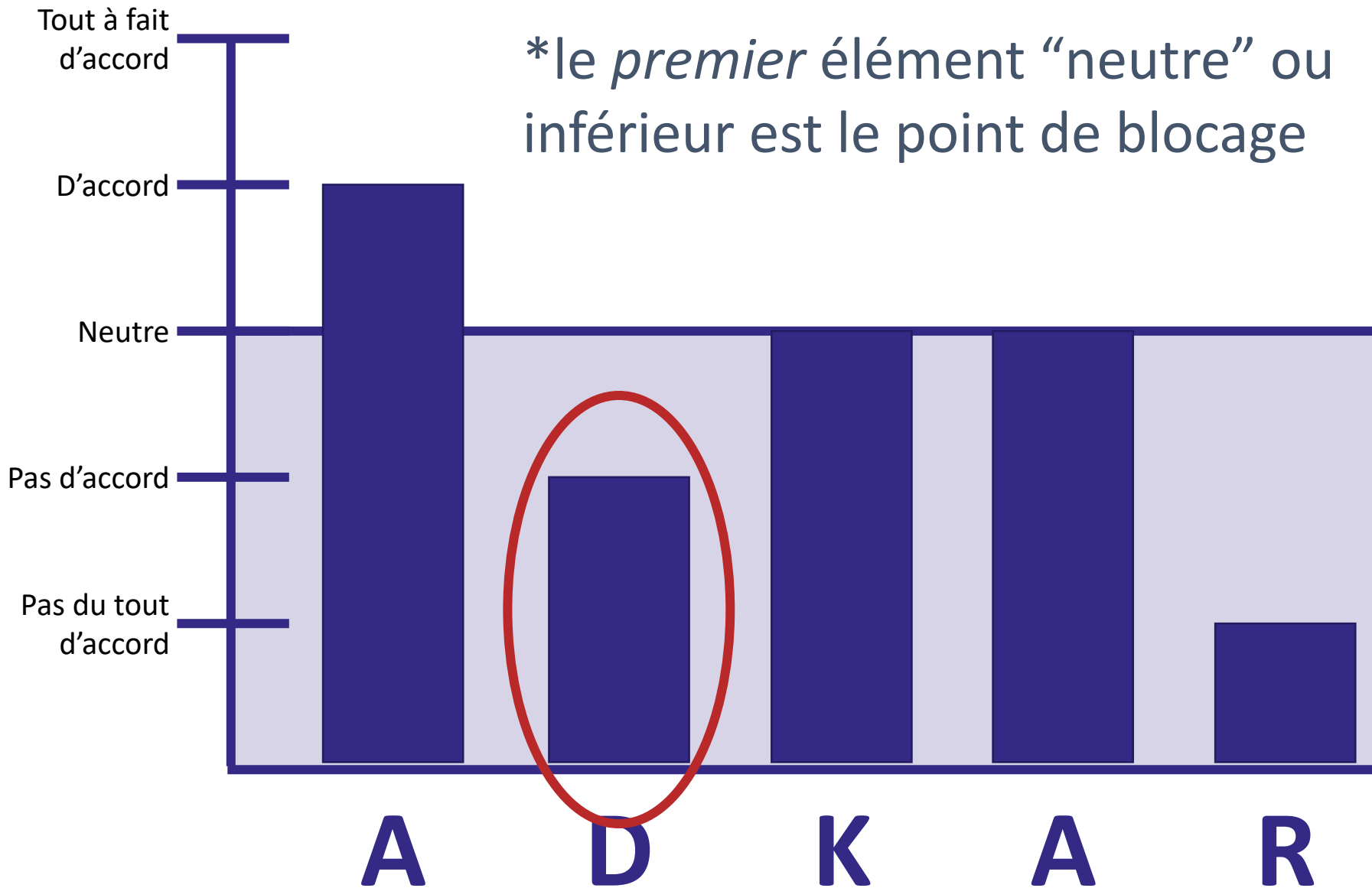
Pas du tout d'accord

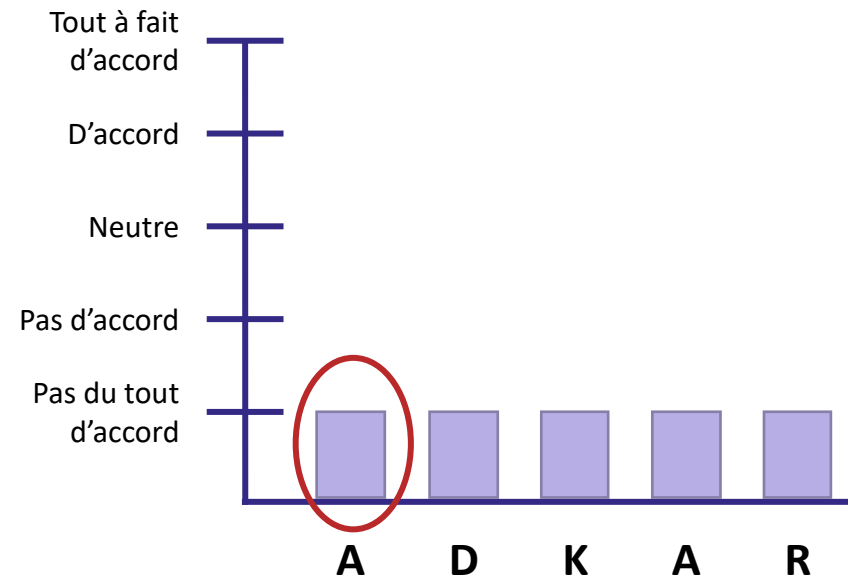
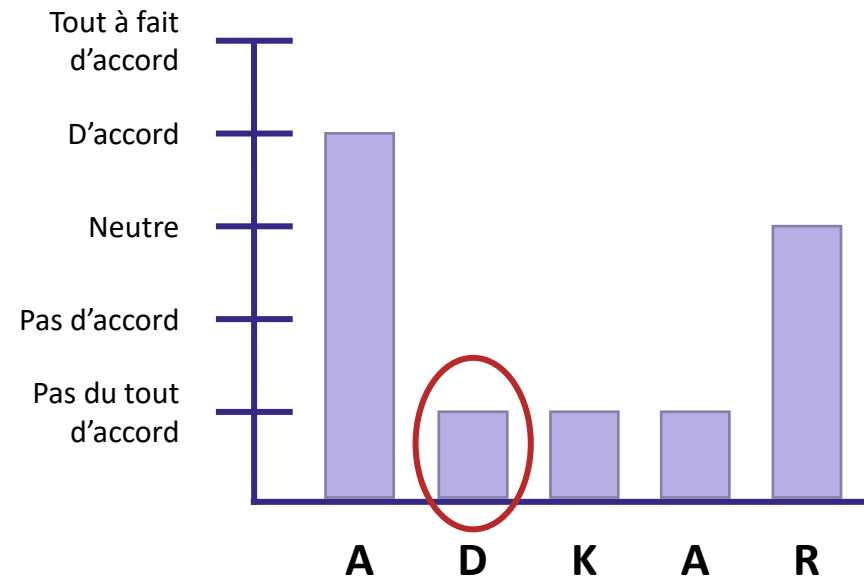
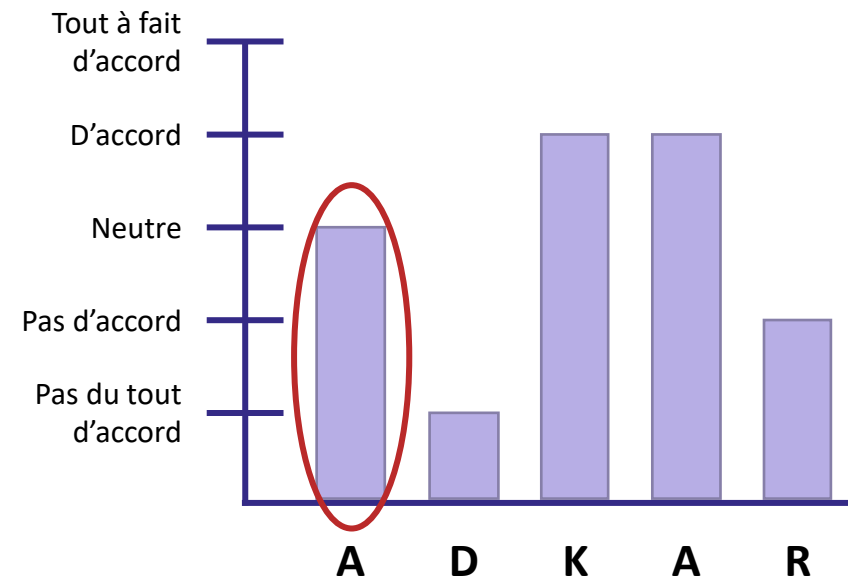
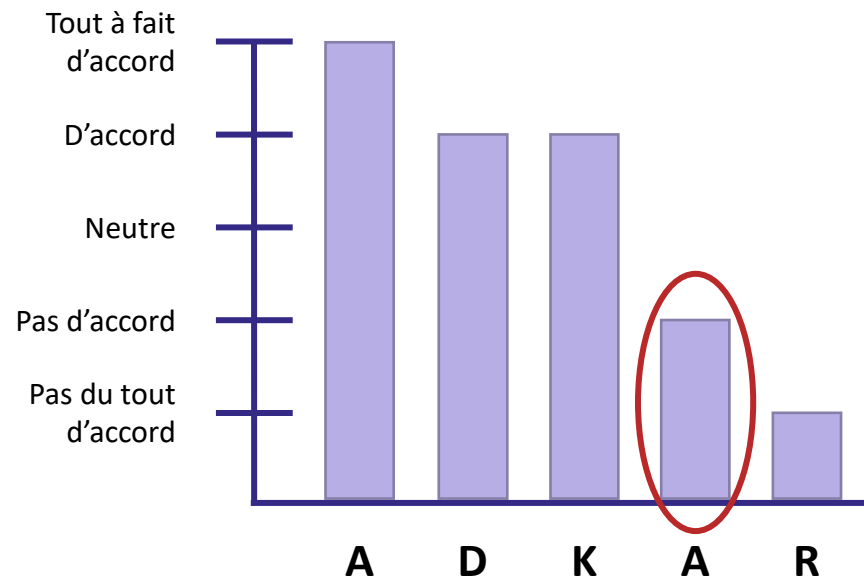
Le point de blocage:

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

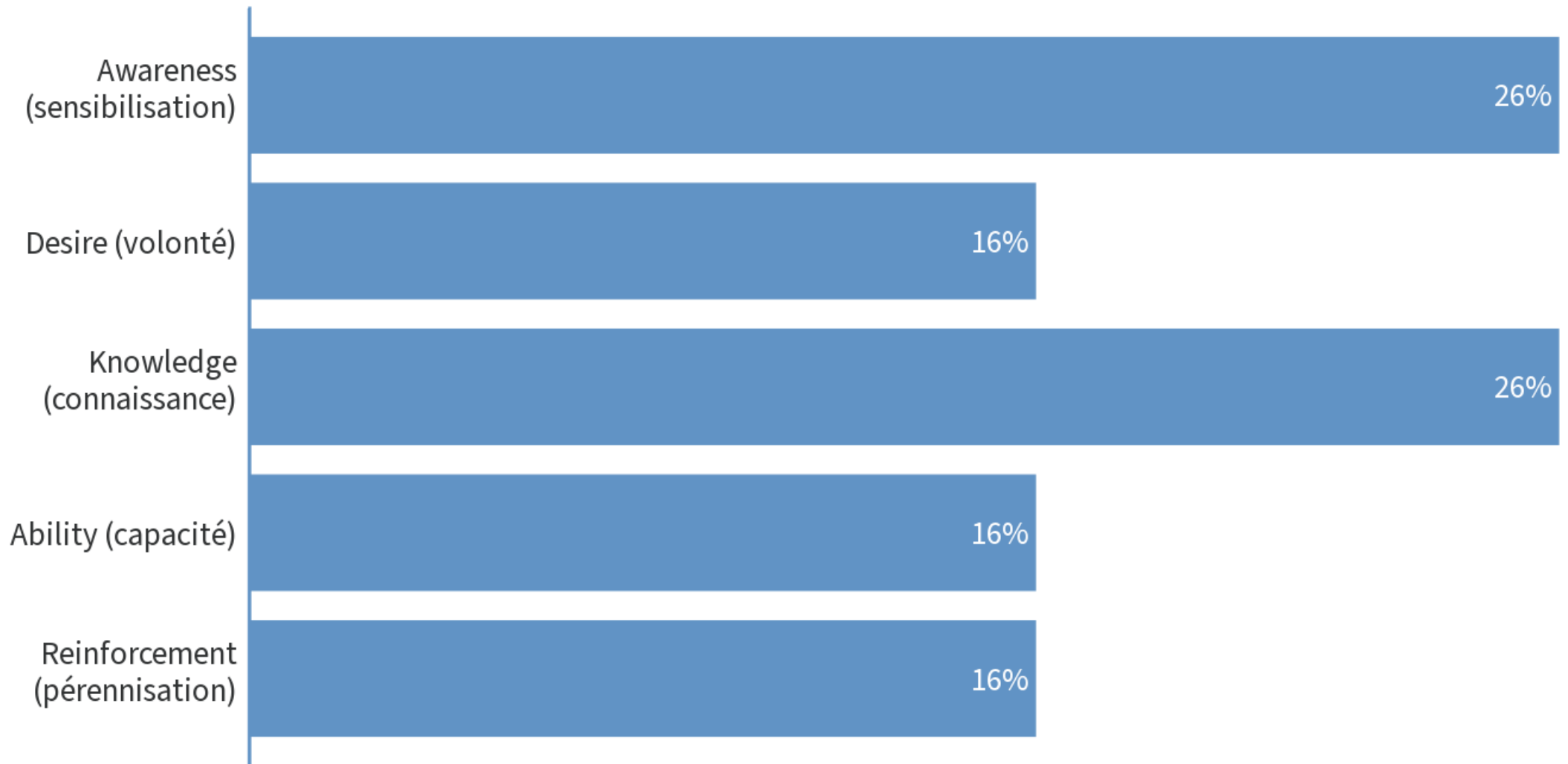
Mon changement: Décrivez votre changement...



🖥️ When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

📱 Text **NEXUM** to **+31 970 0449 8375** once to join

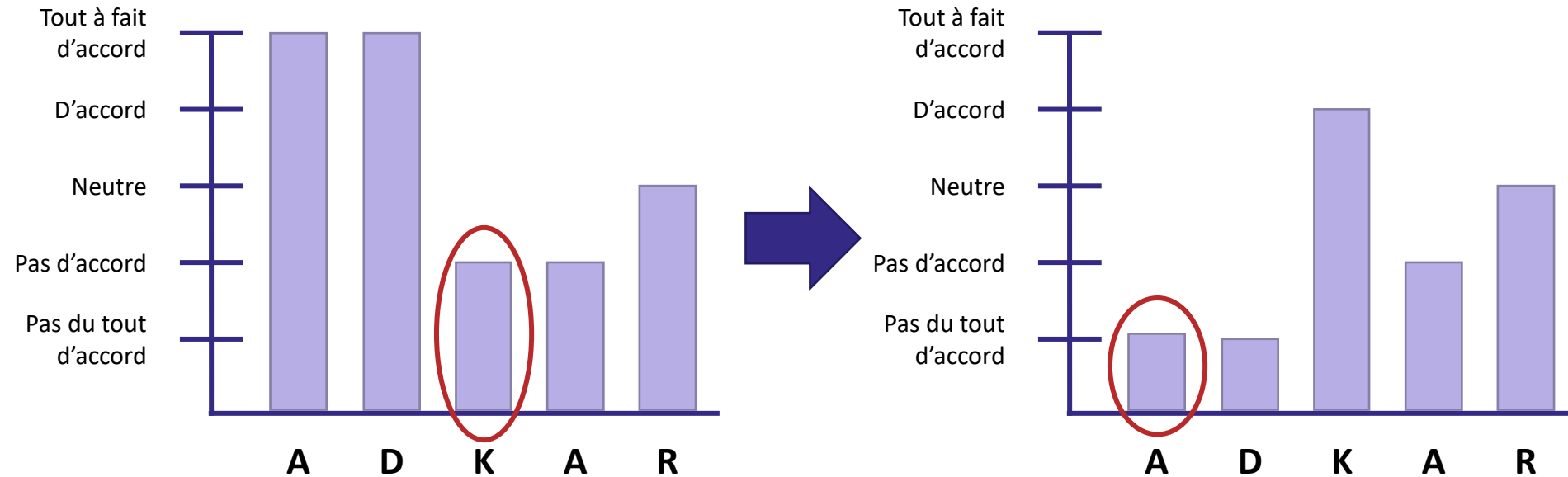
Quel est votre point de blocage?



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



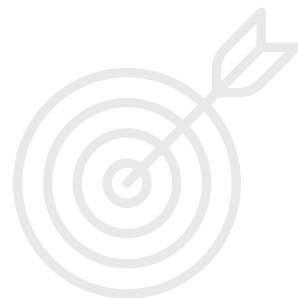
Séquentiel mais pas linéaire



L'APPLICATION DU MODELE ADKAR DE PROSCI



Comprendre
le changement
individuel



Solutionner
le changement
individuel



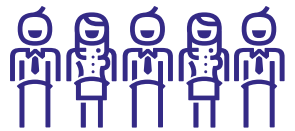
Etendre
le changement
individuel

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

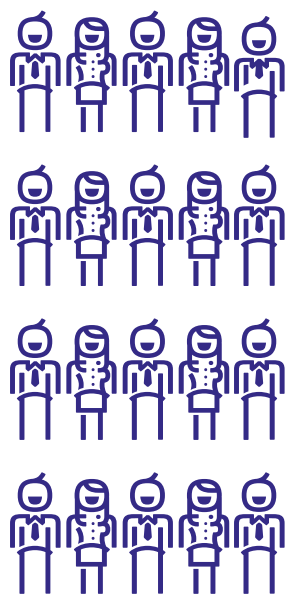
Changement pour
une personne



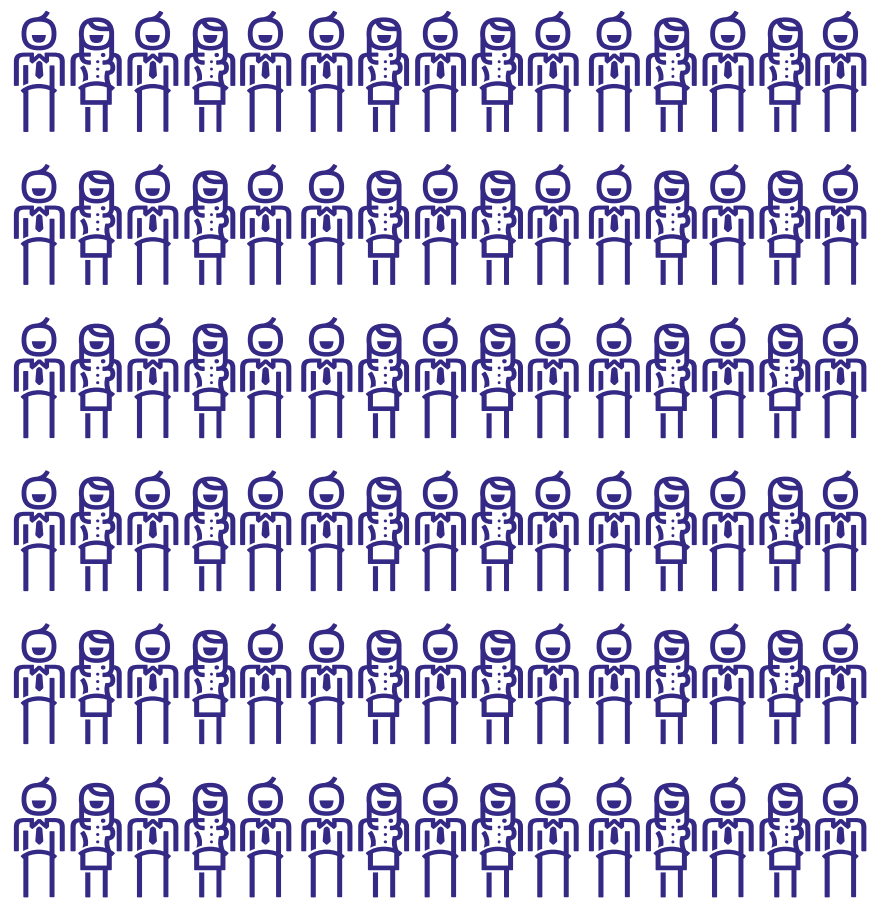
Ou cinq
personnes...



Ou vingt
personnes...



Ou 1000 personnes...

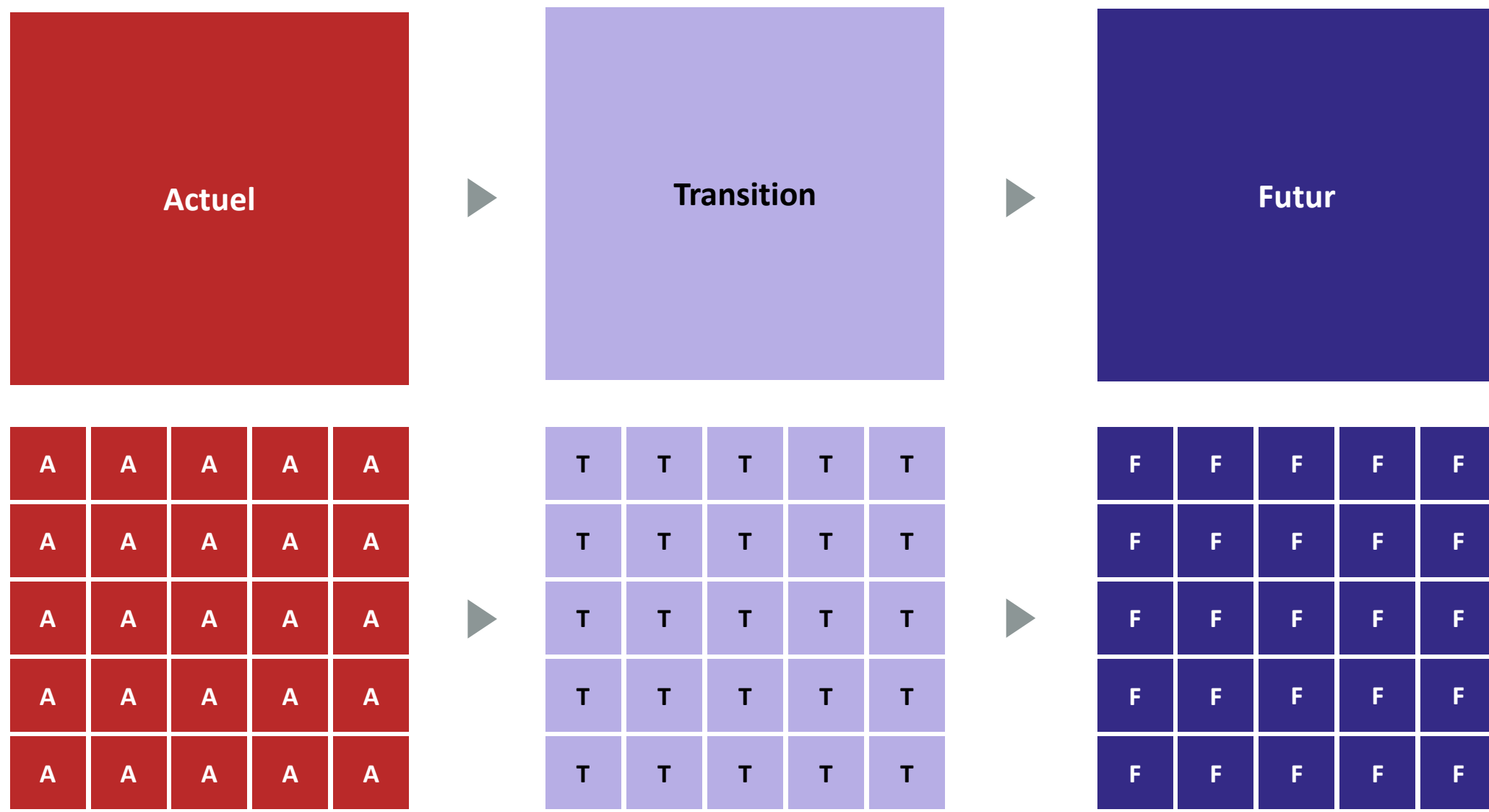




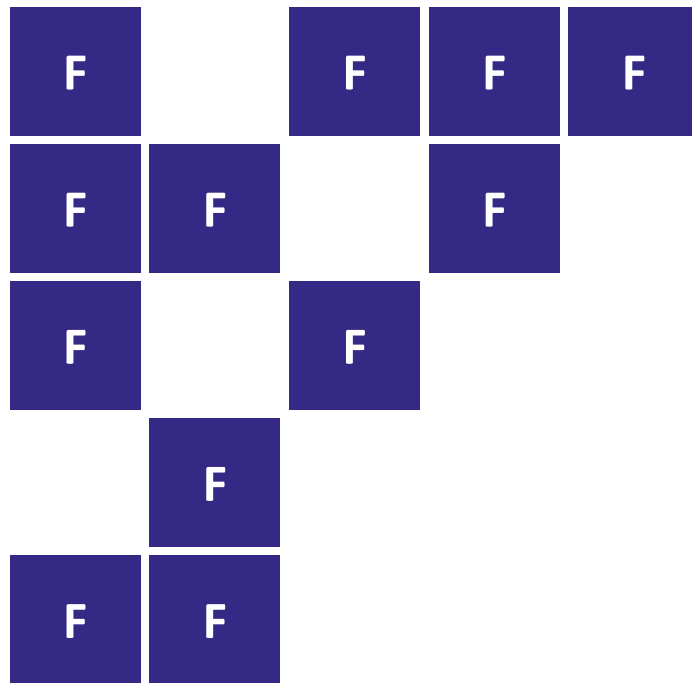
Les réalisations d'une
organisation sont les
résultats des efforts
combinés de chaque
individu.

Vince Lombardi

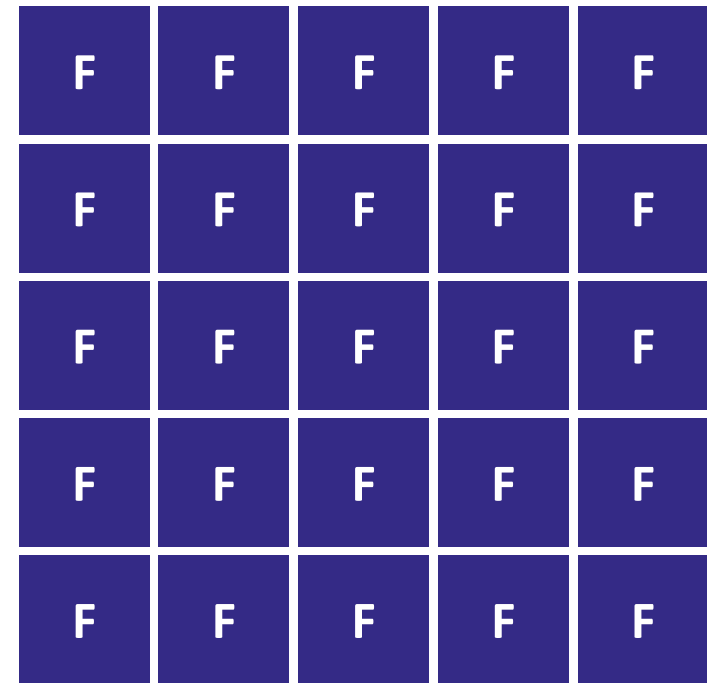
Les organisations sont constituées d'individus



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



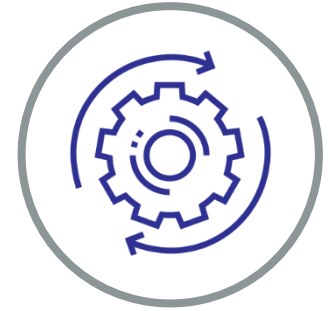
Sans sensibilisation ou volonté, vous verrez:

- 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:

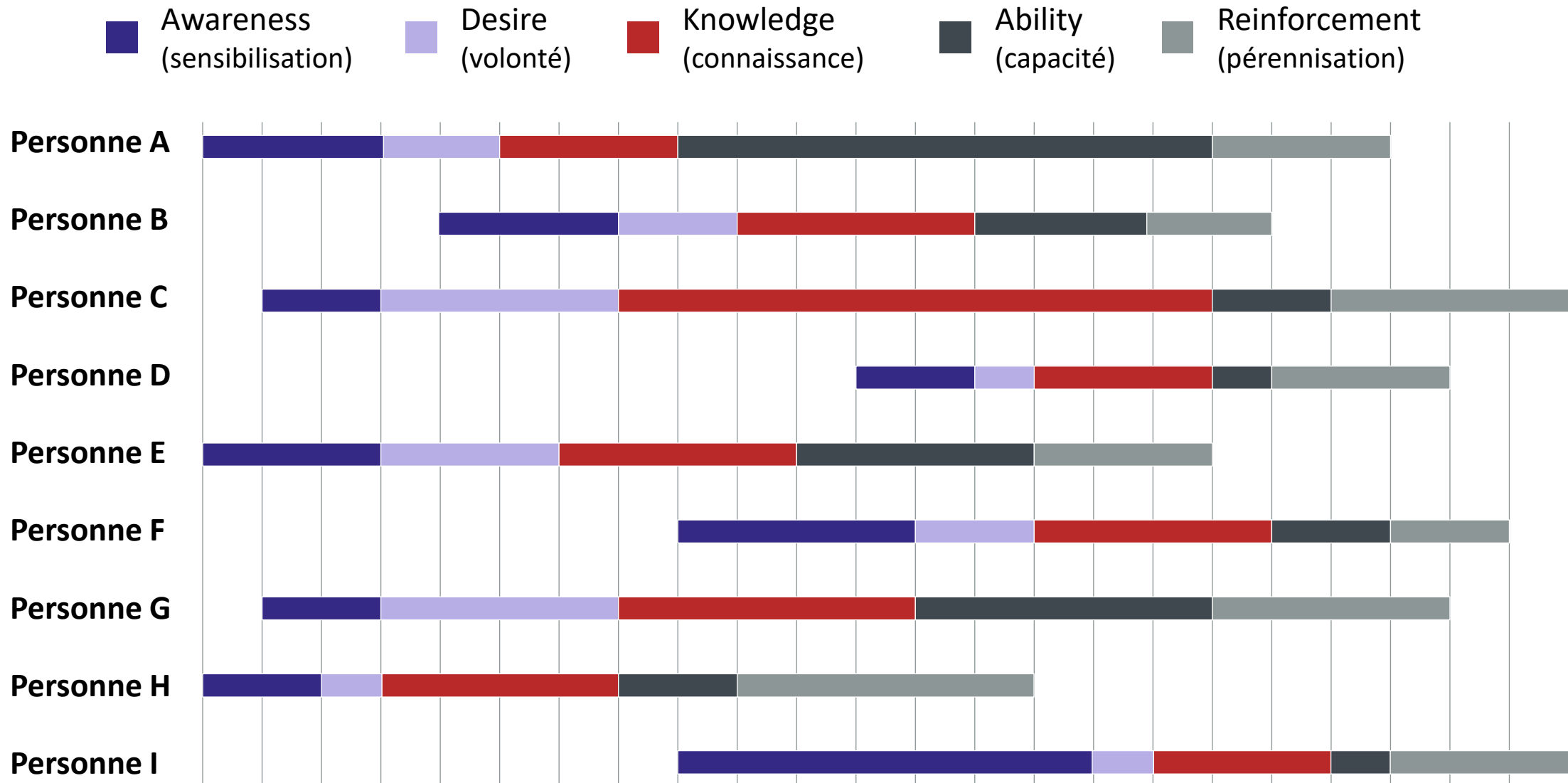
- Une utilisation moindre ou incorrecte des nouveaux systèmes
- Des collaborateurs qui doutent de leur succès futur
- Un plus grand impact sur les clients et partenaires
- Une réduction durable de productivité



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



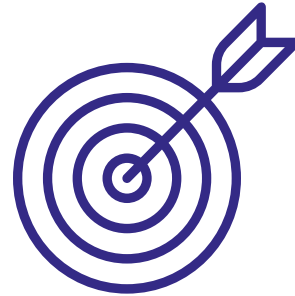
Connecter le changement organisationnel au changement individuel

	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



Prosci
PEOPLE. CHANGE. RESULTS.

vincent.piedboeuf@nexum.eu

diego.palate@nexum.eu

www.nexum.eu

www.linkedin.com/company/nexum.eu

Nexum

People solutions for business challenges