

Modèle ADKAR[®] et Change Management

Françoise Magliozzi – 9 Décembre 2019

Elaboré par Prosci, la méthode ADKAR® est née de l'observation des best practices de milliers de projets industriels depuis 20 ans.

Afin de conduire les changements et d'aider les personnes à aller de la situation actuelle à la situation future, le modèle ADKAR® est accompagné d'une **méthode et d'outils** pour conduire un projet de changement et pour piloter un portefeuille de changements.

1. Méthode et outils pour conduire un changement

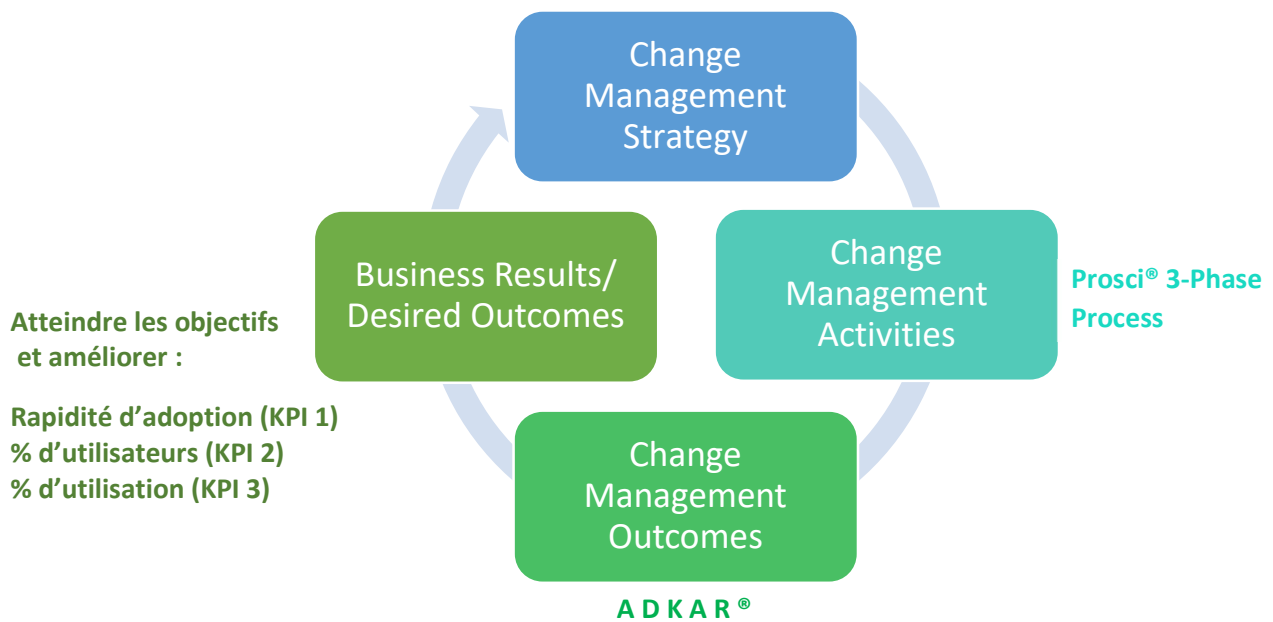


Figure 1 – Vue Globale

L'objectif du **Prosci® 3-phase process** est d'obtenir des personnes accompagnées qu'elles cheminent vers la situation future, et qu'elles mûrissent dans ce changement. Ces processus « projets » se présentent de la manière suivante :

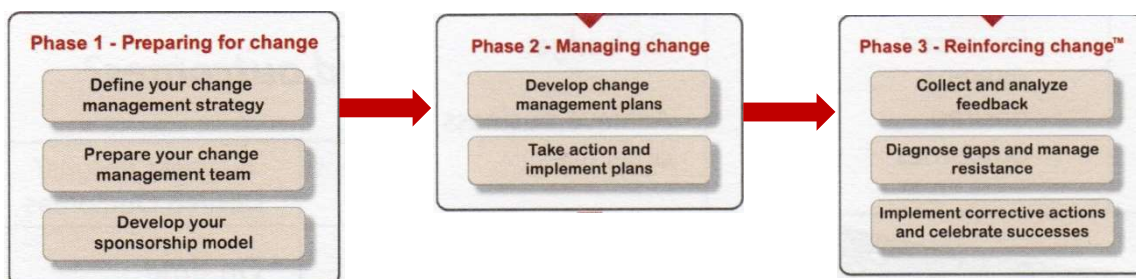


Figure 2 – Prosci® 3-phase process

2. L'Humain au cœur de cette méthode

ADKAR® est un acronyme qui représente les phases traversées par une personne pour aller de la situation actuelle à la situation future :

A stands for Awareness	(Prise de conscience)
D stands for Desire	(Désir d'aller vers la nouvelle situation)
K stands for Knowledge	(Connaissance du nouveau fonctionnement)
A stands for Ability	(Habilité à fonctionner avec la nouveauté)
R stands for Reinforcement	(Renforcement du soutien dans la durée (pour que la nouveauté devienne la situation actuelle))



Il est facile et opportun pour chacun **d'apprendre à se positionner sur cette échelle**, pour dire ses propres besoins et recevoir le soutien adéquat pour passer à l'étape suivante.

Pour plus d'informations sur ce modèle : www.prosci.com.

Ou sur You Tube ces vidéos en français :

<https://www.youtube.com/watch?v=R5Zm9RzcdU0&t=8s>,
<https://www.youtube.com/watch?v=qmXNeUg9m8Y>.

3. Méthode et outils pour piloter un portefeuille de changement

En cas de multiples changements il devient nécessaire de gérer les aspects suivants :

« Change saturation » (à différents niveaux)

- Individuel
- Projets
- Organisation

« Change collision »

- Budgets
- Ressources humaines dédiées aux changements
- Plannings
- Impacts collectifs



Figure 3 – Prosci® Illustration : Change saturation concept

Des activités spécifiques relatives à la gestion **d'un portefeuille de changements** permettent d'être en contrôle de ces aspects et de prendre des décisions d'arbitrage budgétaire, de priorisation dans les plannings et d'allocations de ressources.

En résumé, la gestion d'un portefeuille de changements permet de prendre de la hauteur, d'avoir une vision globale et par un outillage adéquat et parlant, de monitorer et de piloter l'ensemble des projets.