

# Diagnostic express d'un changement avec ADKAR

*L'objectif n'est pas la précision académique, mais un signal clair pour décider quoi faire ensuite.*

## Règles d'utilisation

- Tu poses les questions.
- Tu écoutes les mots utilisés.
- Tu notes le score **au premier niveau qui correspond**.
- Le premier score  $\leq 3$  est le point de blocage réel.
- 10 à 15 minutes par personne suffisent.
- Le score global n'a aucun intérêt.
- **Le premier point faible est ton levier prioritaire.**

Ce diagnostic transforme une plainte floue (l'équipe résiste au changement), en décision claire (le désir n'a jamais été traité).

Et c'est exactement là que ton rôle de Scrum Master devient visible, utile et difficile à remplacer.

**Si tu as besoin d'un rappel sur l'utilité de la gestion du changement ADKAR dans ton rôle, [visite le lien suivant](https://collaborationsolved.com/).**

Nom du changement :	Date :
---------------------	--------

Étape du changement	1	2	3	4	5
<b>1.Awareness</b> <b>Compréhension du pourquoi</b>  <b>Question simple à poser</b> "Pourquoi ce changement est nécessaire, selon toi ?"  <b>Action si ≤ 3</b> Arrêter toute formation ou atelier. Revenir au problème à résoudre et aux risques de ne rien changer.	<i>Ne sait pas pourquoi le changement existe.</i>	<i>Dit "on nous l'impose", "c'est une décision d'en haut".</i>	<i>Sait qu'il y a un changement, mais parle surtout de la décision, pas du besoin.</i>	<i>Comprend le pourquoi, mais reprend surtout des éléments entendus, pas encore totalement appropriés.</i>	<i>Explique le pourquoi avec ses propres mots, cite un problème réel et un risque clair si on ne change pas.</i>
<b>2.Desire</b> <b>Volonté personnelle de s'engager</b>  <b>Question simple à poser</b> "Qu'est-ce que ce changement change pour toi, concrètement ?"  <b>Action si ≤ 3</b> Stopper les discours collectifs. Passer en écoute individuelle pour identifier ce que le changement menace.	<i>Est opposé ou passif-agressif.</i>	<i>Exprime des craintes, des pertes ou une méfiance.</i>	<i>Est neutre. "Je vais faire ce qu'on me demande."</i>	<i>N'est pas enthousiaste mais accepte le changement sans résistance.</i>	<i>Voit un bénéfice personnel clair ou une amélioration tangible.</i>

<b>3.Knowledge</b> <b>Savoir comment faire</b>  <b>Question simple à poser</b> “Si on démarre demain, qu’est-ce qui change dans ta façon de travailler ?”  <b>Action si ≤ 3</b> Créer des supports simples. Checklist, exemple réel, pas de slides abstraits.	<i>Ne sait pas ce qui est différent d’avant.</i>	<i>Attend qu’on lui montre quoi faire.</i>	<i>Sait qu’il y a de nouvelles pratiques, sans savoir lesquelles.</i>	<i>Voit les grandes lignes mais manque de détails opérationnels.</i>	<i>Décrit clairement les nouvelles pratiques ou règles.</i>
<b>4.Ability</b> <b>Capacité réelle à appliquer</b>  <b>Question simple à poser</b> “Qu’est-ce qui pourrait t’empêcher de le faire dans la vraie vie ?”  <b>Action si ≤ 3</b> Créer un espace sécurisé de pratique. Coaching individuel, tests à petite échelle.	<i>Est incapable d’agir sans assistance constante.</i>	<i>Se sent bloqué par le contexte, le temps ou les outils.</i>	<i>Comprend mais n’ose pas encore pratiquer.</i>	<i>A commencé, avec quelques ajustements nécessaires.</i>	<i>Applique déjà le changement sans aide.</i>
<b>5.Reinforcement</b> <b>Ancrage dans le temps</b>  <b>Question simple à poser</b> “Qu’est-ce qui te donnerait envie de continuer comme ça ?”  <b>Action si ≤ 3</b> Rendre visibles les progrès. Nommer explicitement ce qui marche et pourquoi.	<i>Le changement a été abandonné.</i>	<i>Les anciens comportements reviennent régulièrement.</i>	<i>Personne ne parle du changement après sa mise en place.</i>	<i>Les efforts sont vus, mais pas encore systématiquement valorisés.</i>	<i>Les bénéfices sont visibles et reconnus.</i>

