



OBJECTIFS



Elle vise à préparer les collaborateurs aux nouveaux outils, processus et comportements nécessaires pour réussir le changement, leur permettant ainsi d'être opérationnels et rassurés face aux transformations à venir.

Pertinence de cet outil pour la conduite du changement

Il réduit les résistances en donnant aux collaborateurs les compétences et la confiance pour aborder le changement. Elle accélère l'adoption des nouvelles pratiques tout en répondant aux inquiétudes sur l'adaptation. Pour finir, elle renforce l'engagement en montrant que l'organisation investit dans le développement des équipes.

Utilisation de cet outil dans la gestion du changement**Identifier les besoins en formation**

Définir les compétences clés à acquérir pour faciliter le changement et déterminer les publics cibles. Adapter les programmes en fonction des besoins spécifiques des différents groupes de collaborateurs.

**Concevoir des programmes adaptés**

Créer des formations qui combinent théorie et pratique, en privilégiant des méthodes interactives comme les ateliers, les simulations ou l'apprentissage en ligne. Assurez-vous que les formations soient accessibles et engageantes pour maximiser l'impact.

**Evaluer et ajuster les formations**

Suivre l'efficacité des formations à travers des feedbacks, des évaluations et l'observation sur le terrain. Ajuster les contenus ou méthodes si nécessaire pour améliorer l'adoption des nouvelles pratiques et s'assurer que les objectifs de formation sont atteints.

Pour aller plus loin

Encourager les managers à suivre également des formations pour soutenir leurs équipes dans la mise en pratique des nouvelles compétences. Mettre en place des formations continues ou des modules de rafraîchissement peut renforcer durablement les acquis et aider à maintenir l'engagement des collaborateurs dans la durée.