

# LA CARTOGRAPHIE DES ACTIONS

Concevez tout type de formation

terrain – en salle – e-learning – espacé dans le temps – sur le lieu de travail

Commencez par le problème de performance, pas par le contenu.

1 Comment veut-on voir évoluer la performance ?  
**Un indicateur que l'on mesure déjà va augmenter/baisser de nombre % d'ici date à mesure que les personnes de ce groupe bien identifié FONT quelque chose.**

2 Que doivent faire les personnes concrètement pour atteindre l'objectif ?

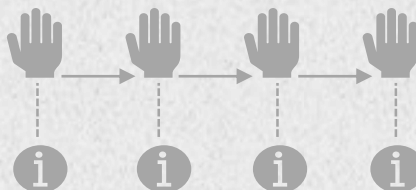
- ✗ savoir, comprendre, définir, être sensibilisées...
- ✓ accueillir le client, saisir une donnée, convaincre l'équipe, refuser le pot-de-vin, faire briller le bidule

Pourquoi ne le font-elles pas ?  
Une formation serait-elle vraiment utile ?

3 Quand le schéma montre que la formation fait partie de la solution... Comment aider les personnes à PRATIQUER ce qu'elles doivent faire ?

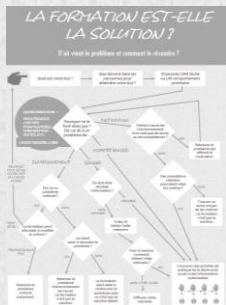
Montrez ELLES PRENNENT  
ne dites pas UNE DÉCISION → ELLES VOIENT LES CONSÉQUENCES

4 Quel est le MINIMUM d'info dont elles ont besoin pour faire les activités pratiques ?  
Comment la leur fournir ?



Donnez-leur des défis réalistes et laissez-les chercher les info dont elles ont besoin.

Envisagez d'espacer les activités dans le temps.  
Un cours unique est rarement la meilleure solution.



Elles ont juste besoin d'info pour cette tâche, pas d'une formation

N'incluez pas les info « intéressantes » mais non essentielle

Tous les éléments de la carte contribuent à atteindre l'objectif

PLUS D'INFO SUR CATHY-MOORE.COM