Illustration Antoine

FRAMEWORK F.L.E.U.R

- **F** Formation
- **L** Learning Expedition
- **E** Echanges entre pairs
- **U** Urgences
- **R** Ressources

Où en est-on ?

Cartographier l'existant de ce qui est mis à disposition des équipes
(Rituel, réunion, méthode, outil, communication...)

Exemple : Que faisons nous pour permettre à nos collaborateurs de se former & de progresser ?

Décrire la manière dont est piloté cette activité
(acteurs, timing des décisions, personnes responsables...)

Exemple : Comment cela est-il géré ? Qui est responsable du choix des sujets ? Qui est responsable de l'encradrement ? Quand est-ce que cela est-il décidé et sur quel critère ?

1

Que mesurons-nous pour progresser ?

Déterminer une mesure de la fréquence de mise en œuvre
(nb de fois par mois, utilisation par collaborateur/équipe...)

Exemple : Combien de temps par année est accordé aux formations? De combien de jours de formations dispose en moyenne un de vos collaborateurs ? Quel est le rythme de participations à ces événements de formation ?

Déterminer un à trois KPI reflétant le résultat attendu
(taux de progression, durée ou vitesse, satisfaction, ...)

Exemple : Quel KPI me permettrait de définir si une formation, cérémonie, rituel est efficace ou pertinente ?

2

Comment s'améliorer ?

Identifier 3 problématiques qui réduisent la performance de cette activité

Exemple : Pourquoi le temps & les moyens de formations que je mets à disposition de mes collaborateurs ne leur permet pas de s'améliorer ou de progresser ?

Proposer 3 pistes d'améliorations répondant aux problématiques et permettant d'avoir un impact sur les KPIs identifiés

"Exemple : En l'état, que puis-je mettre en place pour améliorer la situation ?

3

Par quoi commencer ?

Prioriser les 3 pistes d'améliorations

+ PRIORITAIRE

- PRIORITAIRE

Piste 1 :
Designer un responsable des formations

Charles

Piste 5 :
Créer un canal dédié aux urgences et aux questions

Marie

Piste 4 :
Mettre en place un temps mensuel dédié à l'échange entre collaborateurs

Jean

Piste 6 :
Désigner des référents pour le canal d'urgence qui auront pour mission de répondre aux questions/problèmes les plus complexes ou atypiques

Piste 2 :
Mettre à disposition des collaborateurs un endroit ou ils peuvent déposer leurs suggestions d'idées de formations

Piste 3 :
Construire et structurer une base de ressources asynchrones