

Liste de vérification de la préparation au changement

Cette liste de vérification évalue si une équipe est prête à adopter un changement, un nouvel outil, un nouveau flux de travail ou une nouvelle façon de travailler, avant de le déployer. Elle évalue les personnes, pas le changement lui-même : une évaluation d'impact distincte cartographie ce qui changera et qui cela touchera, tandis que celle-ci vérifie si ces personnes sont prêtes à l'utiliser réellement et à continuer de l'utiliser. Utilisez-la lorsqu'une date de lancement est fixée et que vous voulez savoir ce qui pourrait retarder le déploiement.

Compréhension et motivation

- Conscience : l'équipe peut expliquer avec ses propres mots ce qui change et pourquoi maintenant, pas seulement répéter l'annonce.
- Désir : les gens voient une raison personnelle d'adopter ce changement au-delà de l'ordre reçu, et le sceptique le plus bruyant a été entendu.
- Le changement a une réponse claire à « qu'est-ce que ça m'apporte » pour les personnes qui font le travail, pas seulement pour l'organisation.
- Un déploiement similaire précédent a été examiné, et la raison de son succès ou de son échec silencieux est comprise.

Capacité à faire la nouvelle chose

- Connaissance : la formation, la documentation et un exemple concret montrent comment faire la nouvelle chose, pas seulement qu'elle existe.
- Capacité : les gens ont eu une pratique concrète sur une vraie tâche, avec du temps et un espace sécuritaire pour être lents au début.
- Capacité : l'équipe a la bande passante, les outils et l'accès pour absorber cela en plus du travail existant, et quelque chose a été abandonné pour faire de la place.
- Adaptation au flux de travail : le changement est intégré dans les outils et les étapes que les gens utilisent déjà, donc ce n'est pas une application séparée de plus.

Propriété et pérennité

- Parrainage : un leader nommé utilise visiblement le changement et en répond, sans le déléguer à un mémo.
- Soutien : il y a un propriétaire clair et un canal de questions pendant le déploiement, avec un temps de réponse connu.
- Renforcement : le succès est mesuré, les réussites sont reconnues, et l'ancienne méthode est réellement retirée pour qu'il n'y ait pas de retour en arrière.
- Signal de retour en arrière : l'échec est défini à l'avance, avec un plan pour ce qui se passe si l'adoption stagne.

Évaluation et décision

- Chaque élément est évalué de 1 à 5 avec l'équipe, pas inventé à un bureau.
- Le point de blocage est identifié : le premier élément avec une note de 3 ou moins.

- L'élément le plus faible est traité avant le lancement, car les éléments forts ne peuvent pas compenser pour lui.
- Une décision est consignée : avancer, maintenir la date, ou piloter d'abord à plus petite échelle, avec un responsable et une date de réévaluation.