

Augmenter l'impact de l'apprentissage

Vous pouvez augmenter l'impact de l'apprentissage dans votre organisation en effectuant les actions suivantes avant, pendant et après une intervention en matière d'apprentissage.

Mon rôle en tant que RH/L&D lorsqu'un employé suit une formation

.....> Fiche « Est-ce que la formation est la réponse ? »

Avant

- Connaître l'agenda, le contenu et les objectifs d'apprentissage de la formation.
- Expliquer la valeur ajoutée de la formation à l'employé.
- Faire le lien avec le plan de développement personnel (PDP) de l'employé.
- Impliquer le responsable de l'employé et expliquer son rôle.> Fiche « Mon rôle en tant que responsable »

Pendant

- Connaître le programme de la formation.

Après

- Examiner les évaluations et optimiser la formation si nécessaire.
- Tenir un débriefing avec l'employé (ou son responsable).
- Fournir des conseils et des astuces pour favoriser le transfert vers le lieu de travail.
- Tenir un débriefing avec le formateur (basé sur les réactions des employés).
- Établir un plan d'action avec des actions pour l'avenir.
par exemple, supprimer/incorporer dans le plan de formation, planifier des formations complémentaires, ...

.....> Fiche « Conseils et astuces pour le transfert de l'apprentissage »

- + Mentalité analytique : connaître les besoins en formation.
- + Mentalité critique : évaluer les formations.
- + Rechercher en permanence l'amélioration des processus d'apprentissage.
- + Écouter activement et demander des retours.



**Être engagé et enthousiaste,
cela est contagieux et favorise la culture d'apprentissage !**