

# 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 !**