

# Augmenter l'impact de l'apprentissage

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

## Mon rôle en tant que responsable lorsque qu'un employé suit une formation

### Avant

- Savoir quand votre employé va suivre une formation.
- Connaître l'agenda, le contenu et les objectifs d'apprentissage, puis passez-les en revue avec le collaborateur.
- Expliquez à votre employé la valeur ajoutée de la formation.
- Établissez un lien entre la formation et le plan de développement personnel de l'employé.
- Communiquez à l'équipe que leur collègue va suivre une formation, en soulignant les avantages pour l'équipe.
- Planifiez une date pour une réunion de suivi après la formation.

### Pendant

- Connaissez le programme de la formation.
- Prévoyez du temps et de l'espace pour l'employé afin qu'il ne soit pas dérangé pendant la formation.
- Organisez un remplacement dans l'équipe.

### Après

- Organisez une réunion de suivi avec votre collaborateur (après chaque journée de formation).
- Assurez-vous de poser les questions suivantes :
  - Qu'as-tu pensé de la formation ?
  - Qu'as-tu appris pendant la formation ?
  - Qu'as-tu l'intention d'appliquer dès maintenant dans la pratique ?
  - Comment puis-je t'aider dans cette démarche ?
- Élaborez ensemble un plan d'action si un suivi ultérieur est nécessaire.
- Donnez un retour à votre collaborateur, encouragez-le et procédez à des ajustements .

- 
- + Avoir un esprit analytique : connaître les besoins en formation
  - + Incarner un modèle : donnez vous-même l'exemple.
  - + Accepter les erreurs comme faisant partie du processus d'apprentissage.
  - + Adopter une mentalité de croissance : croyez au développement



**Offrez un soutien pratique et émotionnel, et montrez de l'intérêt et de l'implication !**