

Comment mesurer l'impact de vos programmes de formation

Cette mesure consiste à la fois à prouver l'efficacité de la formation et à en améliorer son contenu : elle doit vous aider à démontrer l'impact de vos programmes d'apprentissage et à les rendre encore plus efficaces.

Aidez-vous d'un modèle

Pour mesurer l'impact de l'apprentissage de manière précise, vous devez suivre un modèle. Le modèle Kirkpatrick est à la fois simple et pragmatique. Il divise l'apprentissage en quatre phases :

- 1 Réaction**
Impression initiale des apprenants à propos de la formation.
Était-elle amusante et engageante ?
- 2 Apprentissage**
Les apprenants ont-ils réellement acquis les compétences/connaissances prévues ? Assurez-vous de disposer d'un point de comparaison avant la formation !
- 3 Comportements**
Les apprenants appliquent-ils ce qu'ils ont appris ?
Si les apprenants ont acquis les compétences et connaissances (comme indiqué au niveau 2), mais que leur comportement n'a pas changé, recherchez la barrière culturelle ou le processus qui les empêche de mettre leur formation en pratique.
- 4 Résultats**
Quel est l'impact sur l'entreprise de la formation en question ? Ces résultats comprennent des ICP : retour sur investissement, chiffres des ventes et métriques d'efficacité.

Appliquez le modèle à votre programme

Un modèle d'apprentissage n'est efficace que si vous l'utilisez. Voici quelques conseils :

Ne sautez pas de niveaux

Les programmes de formation sont souvent créés pour résoudre un problème de niveau 4 (Comment améliorer les ventes ?), mais la discussion glisse ensuite vers le niveau 1 (Comment concevoir une formation engageante pour les vendeurs ?). Au lieu de cela, descendez les niveaux de la pyramide dans le bon ordre.

Mesurez toujours l'impact de la formation, même s'il semble évident.

Votre entreprise n'est pas un laboratoire d'expériences en double aveugle parfaitement contrôlées. Vous ne pouvez pas vous contenter d'examiner les ICP avant et après la formation, et mesurer l'impact à partir de vos observations. Par exemple, un programme global (comme le passage à un nouvel outil logiciel) peut avoir un impact positif même si la formation a été médiocre. Si la formation était appropriée, elle permettrait alors de libérer encore plus de valeur. Pour faire la part des choses, effectuez des évaluations avant et après la formation sur les connaissances et les comportements.

Agissez en fonction du feedback que vous recevez.

Pour les apprenants, rien n'est pire que de fournir un feedback détaillé... et de se rendre compte qu'il est ensuite ignoré. Lorsque vous recueillez un feedback, assurez-vous d'y associer un plan de mise en œuvre.



Vous ne mèneriez pas une campagne de marketing sans en mesurer l'efficacité.

Il devrait en être de même pour vos plans d'apprentissage. En utilisant un modèle et en analysant l'impact de l'apprentissage sur votre entreprise, vous pouvez prouver l'efficacité des programmes d'apprentissage et de développement, et les rendre encore plus efficaces à l'avenir.

Et si vous avez besoin d'aide, Docebo vous facilite la tâche grâce à [Learning Impact](#). C'est un outil de données puissant avec des rapports consolidés, des tableaux de bord de données intuitifs que tout un chacun peut utiliser. Learning Impact a le pouvoir de vous montrer la manière dont l'apprentissage affecte les performances de votre entreprise.

Donc, si vous souhaitez découvrir comment vos programmes d'apprentissage et de développement ont un impact, discutons-en.

Planifiez une démo