



Une étude a été menée par Mary Broad et John Newston sur le transfert d'apprentissage ("Transfer of Training") ou comment « fixer » l'apprentissage dans la durée.

Cette étude explore les 3 éléments clefs qui influencent l'apprentissage :

- L'apprenant
- Le formateur
- Le manager de l'apprenant

Aux 3 moments clefs de l'apprentissage

- avant l'apprentissage
- pendant l'apprentissage
- après l'apprentissage

Les recherches montrent que les facteurs primordiaux permettant à l'apprentissage d'être bénéfique sur la durée sont :

(1 étant le facteur le plus important, 9 le moins important)

	AVANT	PENDANT	APRES
APPRENANT	7	5	6
FORMATEUR	2	4	9
MANAGER	1	8	3

Ce qui signifie qu'il est indispensable de consacrer du temps sur les 3 éléments essentiels :

1. le manager avant l'apprentissage
2. le formateur avant l'apprentissage
3. le manager après l'apprentissage

Mais combien d'entre nous investissons le temps nécessaire sur ces 3 facteurs avant et après l'apprentissage ? Vous trouverez, ci-dessous, 3 stratégies pour chacune des catégories (avant, pendant et après l'apprentissage) qui devraient vous aider à inscrire l'apprentissage dans la durée.

### **Stratégies à utiliser avant la formation**

- Discuter des objectifs et du contenu de la formation avec les managers en insistant sur leur rôle de soutien afin que les connaissances et/ou compétences apprises lors de la formation puissent être appliquées dans le travail de tous les jours.
- Prendre contact avec vos apprenants afin de discuter des objectifs de la formation, de leurs attentes et des bénéfices attendus.
- Demander aux managers de communiquer ce qu'ils attendent des apprenants à leur retour de formation.

### **Stratégies à utiliser pendant la formation :**

- Lier le contenu du programme avec le contexte professionnel des apprenants. Expliciter les bénéfices et l'applicabilité des nouvelles informations pour les apprenants.
- Consacrer 70% du temps à la pratique des nouvelles informations ou techniques par les apprenants, ce qui permettra à l'apprenant de se familiariser et de recevoir les feedbacks nécessaires pour une future mise en place.
- Transférer uniquement les INDISPENSABLES. Il est en effet plus bénéfique pour les apprenants de maîtriser quelques connaissances fondamentales, plutôt que de vous écouter faire un tour d'horizon de divers concepts et théories.

### **Stratégies à utiliser après la formation**

- Suggérer aux managers d'observer les changements de pratique des collaborateurs en offrant votre soutien.
- Organiser une réunion d'après formation avec les managers pour identifier les éléments mis en place et ceux restés en attente. Analyser les raisons !
- Calculer avec les managers le retour sur investissement (ROI).