

**proxima
centauri**

Marketing et
Ressources humaines

**POURQUOI
VOS FORMATIONS
NE MÈNENT À RIEN ?**

**LES 5 OBSTACLES
AU TRANSFERT
DE LA FORMATION
EN ENTREPRISE**

EBOOK



TABLE DES MATIÈRES

PROXIMA CENTAURI ?	3
LE TRANSFERT, QUEL TRANSFERT ?	5
LE MANQUE D'OPPORTUNITÉS À EXPÉRIMENTER DE MANIÈRE ACTIVE.	8
LA PEUR DE L'ÉCHEC	10
DES CRITÈRES DE DÉCISION INADAPTÉS POUR LE CHOIX DU PRESTATAIRE	10
LA PEUR DE L'ÉCHEC	11
DES CRITÈRES DE DÉCISION INADAPTÉS POUR LE CHOIX DU PRESTATAIRE	12
LA RÉCEPTIVITÉ ET LA MOTIVATION DE L'APPRENANT	15
LE SAVIEZ-VOUS?	16

proxima centauri

Marketing et
Ressources humaines

AXES DE SERVICES.

MARKETING.

FORMATION.

**RESSOURCES
HUMAINES.**

NOS VALEURS.

Collaboration

Performance

Éthique

Avant-Gardisme

Équilibre

NOTRE MISSION.

La raison d'être de Proxima Centauri est d'appuyer au développement, à la croissance et à l'amélioration de tout type d'organisation et d'entreprise. Proxima Centauri offre des services qui sont le reflet de l'état de l'art en termes de conseils, d'interventions et de formations.

QUE SIGNIFIE PROXIMA CENTAURI ?

Située dans la constellation du Centaure, Proxima Centauri est l'étoile la plus proche de notre système solaire. Proxima Centauri a pour rôle d'agir comme partenaire de proximité au sein des entreprises et organisations et d'orienter sa lumière sur les enjeux en marketing et en gestion des ressources humaines. L'étoile est également le symbole de la réussite.

SIÈGE SOCIAL.

291 rue Saint-Vallier Est
suite 103
Québec (Québec) G1K 3P5

Montréal

3500, boul. de Maisonneuve Ouest
bureau 2200
Montréal (Québec) H3Z 3C1

Autres informations

Sans frais : 1 877 907-9624
Site internet : gestionproximacentauri.com

Les experts de notre cabinet-conseil travaillent à l'atteinte et au dépassement de vos objectifs. Au cœur même de l'atteinte de ces objectifs résident la formation et le développement des compétences, enjeux devenus primordiaux à la pérennité des organisations.

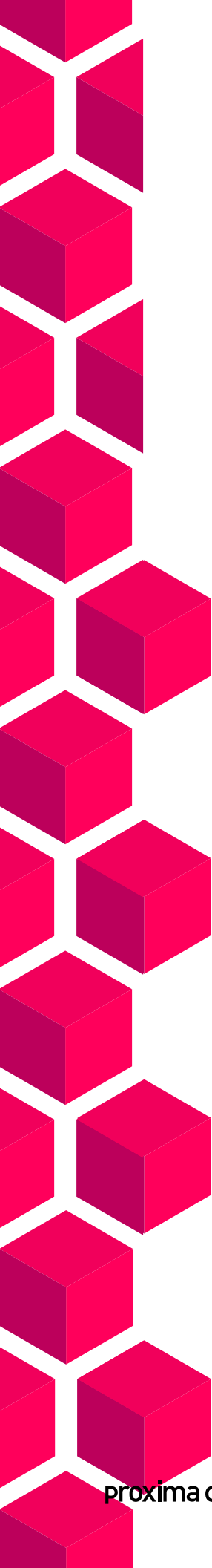
Bien que plusieurs organisations doivent investir en formation afin de se démarquer de la concurrence, et ce, dans une pluralité de secteurs, plusieurs d'entre elles ne maximisent pas les retombées potentielles de la formation puisqu'elles n'intègrent pas les nouvelles connaissances à leur travail. Dans ce contexte, les investissements en formation de plusieurs organisations s'effectuent en vain et des changements sont nécessaires pour corriger le tir.

« ... plusieurs [organisations] ne maximisent pas les retombées potentielles de la formation puisqu'elles n'intègrent pas les nouvelles connaissances à leur travail. »

Dans cet *ebook*, nous vous présentons plusieurs méthodes essentielles au transfert des compétences, soit le processus d'appropriation et d'expérimentation des connaissances présentées lors d'une formation.

Votre contenu se trouve dans les lignes qui suivent et nous espérons qu'il vous sera utile. Si toutefois vous avez besoin d'un accompagnement personnalisé pour le développement des compétences des individus de votre organisation, de *coaching* ou formation, contactez-nous et il nous fera plaisir de déterminer la manière dont nous pouvons vous aider.





Afin de conserver un positionnement concurrentiel, d'améliorer la performance organisationnelle, de maîtriser la vitesse des changements et la mise à jour des compétences clés, les entreprises de demain auront besoin de s'appuyer sur des formations solides et efficaces.

Par ailleurs, la pénurie de main-d'œuvre ainsi que la montée de l'inadéquation en emploi (comme par exemple celle où un individu ne détient pas toutes les compétences nécessaires au le poste qu'il occupe) fait en sorte que la formation devient une stratégie importante pour toute entreprise.

Force est de constater que plusieurs entreprises investissent dans la formation et constatent peu d'effets ou de changements lors du retour au travail de leurs employés.

LE TRANSFERT, QUEL TRANSFERT ?

Le transfert représente le degré auquel les participants parviendront à intégrer les connaissances, les compétences ainsi que les attitudes acquises en formation au sein de leur activité ou pratique professionnelle. Ainsi, le transfert devient un processus d'appropriation et d'expérimentation.

Suite à une formation, le transfert des apprentissages revêt une importance fondamentale et cruciale pour les entreprises. L'estimation du taux de rétention des apprentissages en formation et celui du transfert en milieu du travail restent toujours inquiétants.

Certaines littératures indiquent que la rétention des apprentissages en formation se situe à environ 40 %. Ce pourcentage chute considérablement après 6 mois et 12 mois. D'autres indiquent également que seulement 10 à 20 % des investissements en formation résultent du transfert en milieu de travail. Ce constat des difficultés de transfert de la formation proviennent de la pluralité des facteurs. Examinons les 5 plus grands obstacles en formation.



LE MANQUE DE SOUTIEN DU SUPÉRIEUR ET DES PAIRS

Le soutien du supérieur et des collègues lors du transfert a généralement une influence positive. L'apprenant est plus susceptible d'essayer de transférer ce qu'il a appris lors de la formation si celui-ci avait déjà échangé avec son supérieur à ce propos et si le supérieur encourageait le transfert. Le soutien du supérieur se traduit par des actions telles que l'encouragement envers l'application des nouvelles connaissances, l'intérêt pour la formation, la fixation d'objectifs suite à la formation, des échanges sur les manières d'utiliser les nouveaux acquis, etc.

Le soutien des collègues favorise également le transfert de la formation en milieu de travail en encourageant l'apprenant dans ses tentatives d'application et en le soutenant avec patience lors des changements de sa pratique professionnelle. Le manque de renforcement et de soutien du supérieur et des pairs constitue un obstacle considérable puisqu'il donne le signal que cela ne vaut pas la peine de faire les choses différemment. Par conséquent, les effets de la formation et du transfert des acquis demeurent faibles à cause du manque d'intérêt dans l'entourage.

LE MANQUE D'OPPORTUNITÉS À EXPÉRIMENTER DE MANIÈRE ACTIVE.

L'apprenant doit disposer d'opportunités pour appliquer ses apprentissages. Il doit avoir à l'œil toutes les opportunités possibles pour mettre en œuvre ses nouveaux acquis en situation de travail. L'apprenant doit se mobiliser afin que ses nouveaux comportements deviennent rapidement une habitude au travers d'une pratique fréquente. La formation doit également proposer des techniques d'autogestion aux apprenants afin de favoriser cet aspect et de fixer des objectifs de transfert.

La formation doit encourager l'apprenant à élaborer un plan d'action et d'auto-gestion (degré d'occurrence des expérimentations, fixation d'objectifs, identification des facteurs de succès, identification des obstacles potentiels, planification de la manière de surmonter ces obstacles, auto-évaluation de la progression des apprentissages, établir une stratégie d'auto-renforcement, etc.)



LA PEUR DE L'ÉCHEC



L'activité d'essayer de nouveaux comportements au travail ou de modifier des comportements existants peut être freinée par la peur de l'échec. Il demeure plus facile de rester dans sa zone de confort et de revenir à nos anciennes pratiques. Cette peur peut même pousser l'apprenant applique délibérément une stratégie d'évitement (évite les situations de transfert possible, évite de parler de la formation, dénigre la formation reçue, accuse la formation d'un manque de lien avec son poste, se fixe des objectifs flous et non mesurables, manque de suivi envers son plan d'action, etc.)

DES CRITÈRES DE DÉCISION INADAPTÉS POUR LE CHOIX DU PRESTATAIRE

Le coût

De manière générale, chercher le prix moins élevé mène à une chute de la qualité de la formation. Il faut être prudent dans la recherche du prestataire adéquat. À l'ère où plusieurs s'improvisent formateurs et se déclarent « experts », il peut s'avérer judicieux de miser sur un prestataire ayant un parcours académique et professionnel légitime et qui justifie son statut de formateur et son coût de formation.

La personnalité du formateur

Plusieurs entreprises démontrent un intérêt envers la personnalité du formateur (le formateur est-il dynamique, fera-t-il rire les participants, est-il un bon animateur, etc.)

Un formateur n'est pas un conférencier ni un animateur de foule. Bien que cet aspect puisse rendre la formation plus agréable, il n'agit en rien avec le transfert de la formation. Ce sont les compétences et les qualités pédagogiques du formateur qui jouent un rôle clé dans la réussite de la formation et dans son transfert. Il est plus important de s'assurer que le formateur détienne une expérience suffisante pour les thématiques abordées par la formation et qu'il soit un expert de la matière et de la pédagogie.

La connaissance du secteur

Bon nombre d'organisations soulignent l'importance de la connaissance du secteur par le prestataire en formation. Avoir œuvré dans un secteur particulier ou avoir occupé un poste pendant plusieurs années dans une industrie précise n'amène pas nécessairement un individu à développer des compétences en formation. Un formateur est avant tout un expert dans le développement des compétences, en conception de la formation et dans la pédagogie. Un formateur aguerri saura toujours contextualiser son contenu avec les tendances en formation et selon les impératifs de l'entreprise et de son secteur.

Localisation géographique

Choisir son prestataire en formation en raison de sa localisation est un critère inadéquat et ne présente aucun lien avec le transfert de la formation. Par ailleurs, les nouvelles technologies viennent donner une certaine agilité et une accessibilité à la formation.

La formation hybride (présentielle et en ligne) augmente en popularité. Elle conjugue plusieurs avantages dont un environnement stimulant avec ses collègues afin de progresser ensemble et la souplesse de la formation en ligne selon son horaire et son propre rythme.



LA RÉCEPTIVITÉ ET LA MOTIVATION DE L'APPRENANT

Dans l'apprentissage chez les adultes, la réceptivité des apprenants est une variable clé de l'apprentissage. L'apprenant doit tout d'abord avoir un intérêt dans le développement de ses compétences, qu'il s'ouvre à l'apprentissage et qu'il appréhende la formation comme une activité positive.

L'apprenant doit également accorder de l'importance à son apprentissage. Si ce dernier ne perçoit pas le besoin d'adopter de nouveaux comportements, il n'exprimera aucune raison de modifier quoique ce soit et adoptera une attitude de résistance durant la formation.

L'apprenant peut également devenir non réceptif lorsqu'il croit au manque de pertinence du programme de formation en lien avec les fonctions de son poste. Parfois, l'introduction dans le milieu de travail d'attentes nouvelles ou modifiées doit survenir au moment opportun de manière à ce que les participants se tiennent prêts à apprendre lorsque le programme de formation leur est prodigué. Il est donc important de choisir un organisme de formation pouvant appuyer l'entreprise pour élaborer des stratégies afin de favoriser la motivation et la réceptivité de l'apprenant.

Vous connaissez maintenant plus d'un truc pour optimiser vos formations. Pour un accompagnement, des conseils, du *coaching* ou de la formation personnalisée vous permettant d'intégrer stratégiquement ces trucs à vos formations, contactez-nous!

LE SAVIEZ-VOUS?

Nos experts en gestion des ressources humaines peuvent vous accompagner dans vos stratégies en développement des compétences ainsi que dans la création de plan de formation.

- Identification des compétences clefs
- Élaboration d'un référentiel de compétences
- Outils d'évaluation des compétences
- Implantation ou amélioration du processus de développement des compétences
- Création d'un plan de développement professionnel
- Élaboration d'activités de développement en lien avec les compétences
- Bilan de compétences
- Plan de formation
- Diagnostic sur l'efficacité des activités de développement

Informez-vous également sur nos webinaires et nos formations en développement des compétences.

Visitez le site web : gestionproximacentauri.com

Ou joignez-nous par téléphone : **1-877-907-9624**

