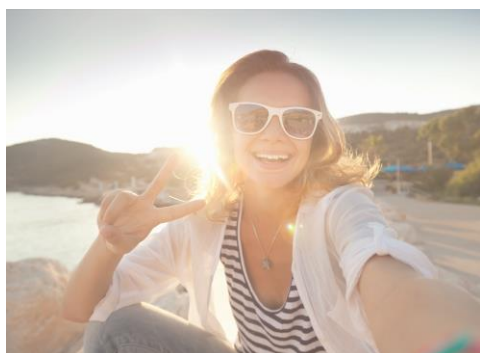


Comment augmenter le rendement de votre entreprise grâce à la formation ?

Découvrez nos 5 astuces !

Agenda



Les L&D, vos partenaires d'apprentissage



5 astuces pour augmenter votre rendement



Un EXTRA comme conclusion

Qui sommes-nous?



Vos partenaires d'apprentissage



Isabel Van
Hoedenaghe
L&D Consultant



Maaïke
Dejonckheere
L&D Consultant



Emilie Sauvage
L&D Consultant

Les L&D, vos partenaires d'apprentissage



- » Stimulation d'une culture d'apprentissage
- » Développement d'une stratégie au sein de l'entreprise
- » Conseils pour augmenter l'impact de vos formations
- » Accompagnement dans l'élaboration de votre plan de formation

Quelle est votre situation actuelle?



- A. J'ai rentré un plan de formation pour 2019.
- B. Je ne connais pas le Cefora.
- C. Je compte remplir un plan de formation.
- D. Mon entreprise ne fait pas partie de la CP200.
- E. Autre.

Vos défis



- >> Comment mieux structurer l'organisation de mes formations?
 34.9%
- >> Comment appliquer sur le lieu de travail les compétences acquises?
 25.6%
- >> Comment avoir un aperçu des besoins d'apprentissage de mon entreprise?
 20.9%
- >> Comment motiver mes collaborateurs à continuer d'apprendre?
 14%
- >> Autre
 4.6%

5 astuces



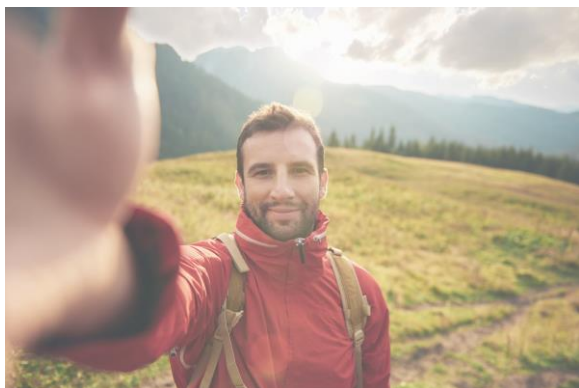
Un exemple

“Simply”



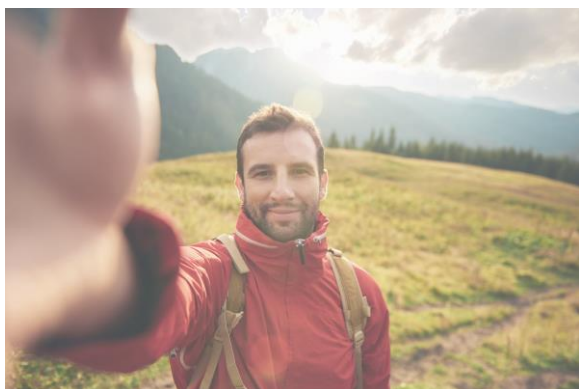
- » Entreprise de consultance
- » PME
- » Plusieurs projets pour 2020 :
 - » Recrutement de 4 nouveaux employés
 - » Changement du CRM
 - » Prospection en Flandre

Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



 Position actuelle de l'entreprise

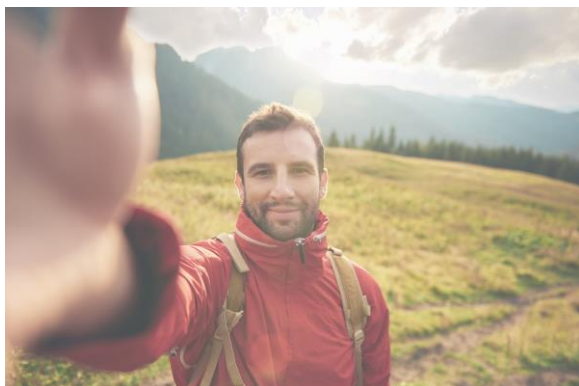
Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



 Position actuelle de l'entreprise

 Perspectives souhaitées

Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



🔍 Position actuelle de l'entreprise

🔍 Perspectives souhaitées

🔍 Evolutions possibles

Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



» Rapport personnel

» Benchmark (2ème semestre)



Le Baromètre
Cefora

Astuce 1 Evaluer la situation actuelle



Développer la vision d'apprentissage

Super, vous avez déjà une certaine vision de l'apprentissage. C'est un bon début pour continuer à progresser ensemble jusqu'à profiter d'un ciel parfaitement dégagé. +



Analyse des besoins d'apprentissage

Pas mal, vous arrivez à identifier les besoins d'apprentissage de votre entreprise. Il est maintenant temps d'élaborer un plan de formation spécifique. Un pas en avant qui va immédiatement faire une énorme différence. +



Organiser et stimuler l'apprentissage

C'est évident, les premiers pas vers une culture d'apprentissage inclusive ont déjà été franchis. Continuez à investir pour que chacun puisse se développer et suivre une formation. C'est le moyen idéal pour que votre entreprise ait toujours le vent en poupe. +



Augmenter l'impact de l'apprentissage

Laisser les choses se faire n'est pas la meilleure façon d'intégrer l'apprentissage dans votre entreprise. Bien sûr, cela ne se fait pas du jour au lendemain, mais chaque pas fait avancer. +

Astuce 1 Évaluer la situation actuelle



Développer la vision d'apprentissage

Super, vous avez déjà une certaine vision de l'apprentissage. C'est un bon début pour continuer à progresser ensemble jusqu'à profiter d'un ciel parfaitement dégagé.



- N'oubliez pas de communiquer votre vision de l'apprentissage en interne et d'établir un lien avec les objectifs et les priorités de votre entreprise. Les collaborateurs ne changent que s'ils constatent un besoin. Expliquez le cadre, expliquez le pourquoi. En soulignant de façon claire un manque de compétences, par exemple, non seulement le besoin de les acquérir augmente, mais également le désir de les acquérir.
- Pour maintenir un niveau de compétence optimal, il est primordial de faire le point sur :
 1. les talents et compétences sur lesquels vous pouvez compter en interne
 2. les talents et compétences dont vous aurez besoin à l'avenir
 3. le moyen de réduire l'écart entre les deux, par exemple par l'apprentissage et la formation
- Suivez la formation du Cefora « [Compétences et talents : les identifier, les développer, les évaluer](#) ».
- Vous voulez en savoir plus sur la manière de mieux stimuler l'apprentissage ? Lisez notre [article sur le blog](#).

Dans quel domaine pensez-vous avoir le plus investi au sein de votre entreprise?



- A. Développer la vision d'apprentissage
- B. Analyser les besoins d'apprentissage
- C. Organiser et stimuler l'apprentissage
- D. Augmenter l'impact d'apprentissage

Astuce 2 Analyser les besoins



Besoin individuel

Astuce 2 Analyser les besoins



Besoin individuel



Besoin collectif

Astuce 2 Analyser les besoins



Besoin individuel



Besoin collectif



Besoin organisationnel

Astuce 2 Analyser les besoins



COURT terme

Astuce 2 Analyser les besoins



COURT terme



LONG terme

Astuce 3 Etablir des indicateurs de réussite



Avant la formation

Astuce 3 Etablir des indicateurs de réussite



🔍 Avant la formation

🔍 Spécifique et concret

Astuce 3 Etablir des indicateurs de réussite



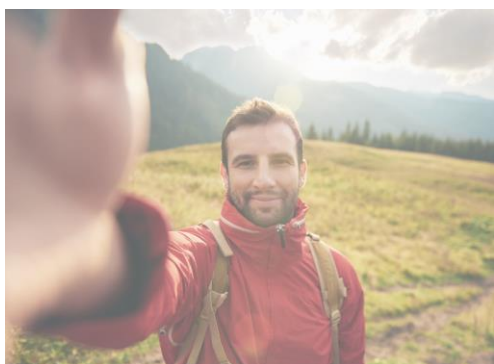
🔍 Avant la formation

🔍 Spécifique et concret

🔍 Avec l'employé et le N+1



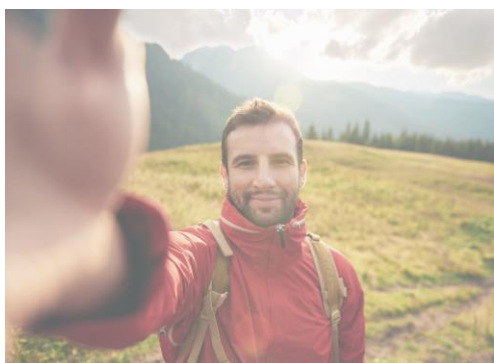
Astuce 4 Choisir la meilleure forme d'apprentissage



 La formation est-elle la bonne solution?



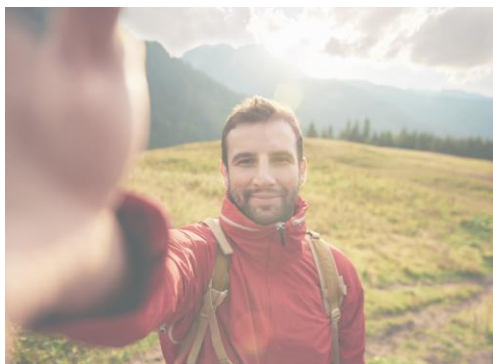
Astuce 4 Choisir la meilleure forme d'apprentissage



 La formation est-elle la bonne solution?

 Caractéristiques individuelles & situation

Astuce 4 Choisir la meilleure forme d'apprentissage



- ⚙️ La formation est-elle la bonne solution?
- ⚙️ Caractéristiques individuelles & situation
- ⚙️ Trajets de formation

Astuce 5 Augmenter l'impact d'apprentissage



- 🔍 Climat de transfert

Astuce 5 Augmenter l'impact d'apprentissage




 Climat de transfert

 Rôle du N+1 & des pairs

Astuce 5 Augmenter l'impact d'apprentissage



 Climat de transfert

 Rôle du N+1 & des pairs

 Evaluations

Quelle astuce a fait le plus écho chez vous ?

- A. Astuce 1: Evaluer la situation actuelle
- B. Astuce 2: Analyser les besoins
- C. Astuce 3: Etablir des indicateurs de réussite
- D. Astuce 4: Choisir la meilleure forme d'apprentissage
- E. Astuce 5: Augmenter l'impact d'apprentissage

Extra



Aperçu des formations

Employé	Fonction/Equipe	Besoins	Type	Indicateur de réussite	Méthode(s) d'apprentissage	Timing	Coût	Priorité
<i>Nombre d'employés ou nom de l'employé</i>		<i>Changements attendus, objectifs à atteindre</i>	<i>Individuel, collectif ou organisationnel</i>	<i>Indicateur SMART = spécifique, mesurable, acceptable, réaliste, inscrit dans le temps Cela permettra de mesurer de façon objective l'atteinte de l'objectif</i>	<i>Type de formation (présentielle, digital, workshop, lecture etc.)</i>	<i>Période souhaitée</i>		<i>En fonction de la situation /l'imp. urgente, objectifs stratégiques etc.), du budget etc.</i>
17	Equipe commerciale	Gérer la prospection de nouveaux clients en Flandre	Collectif	En 6 mois, chaque commercial a décroché entre 1 et 5 nouveaux clients néerlandophones	Formation en langues	Août	0 €	1
Bertrand	Employé RH	Savoir mener des entretiens de recrutement	Individuel	Après 3 mois, Bertrand mène l'ensemble des entretiens de recrutement	Formation présentielle & Webinar	Juillet	800 €	1
Simply	Entreprise	Utiliser le nouveau système CRM	Organisationnel	En juillet 2021, chaque employé utilise quotidiennement le CRM pour réaliser ses tâches	Formation & Workshop en interne	Janvier en 2021	0 €	3

The logo for CEFORA, featuring the word "CEFORA" in a bold, white, sans-serif font. The letters "VO" and "FO" are stacked vertically between the "E" and "R". The logo is positioned in the top right corner of a dark blue header bar. To the left of the header bar, there is a large orange graphic element consisting of a curved shape that tapers to a point.

CEFORA

Merci pour votre écoute !