

Le Secret des Équipes qui Grandissent

De l'idée à la compétence : maîtrisez le cycle de la formation.



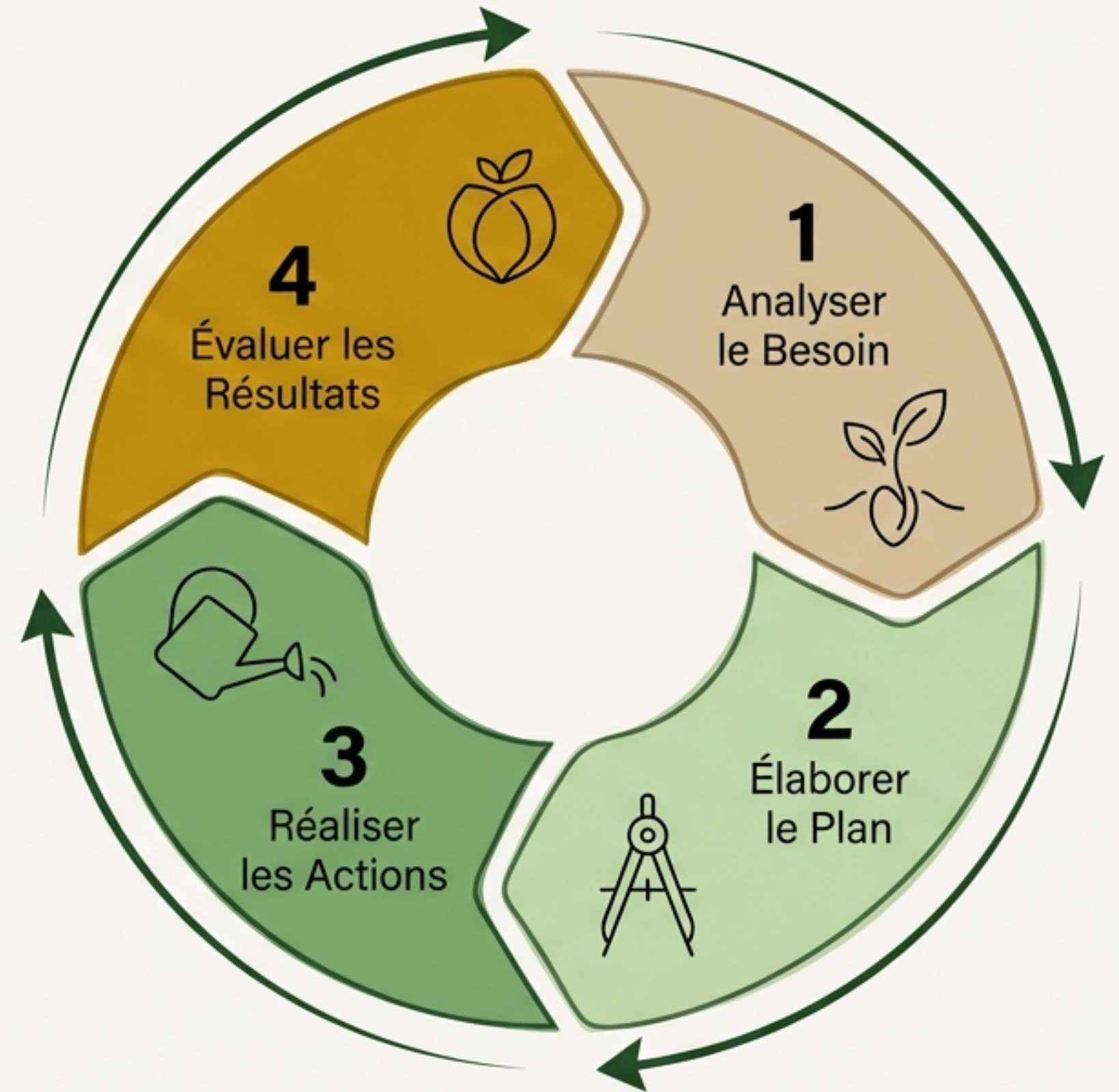
Bienvenue, futurs leaders.

Le pilotage de la formation, ça peut faire un peu peur. On entend des mots comme "KPI", "ingénierie", "plan de développement"...

Notre objectif aujourd'hui est simple : vous montrer que derrière ces termes se cache un cycle plein de bon sens, un outil que vous allez maîtriser. C'est l'une des compétences qui fera de vous des professionnels recherchés.

Faisons ce chemin ensemble.

La formation, un cycle vertueux en 4 étapes.



“Le plan de formation suit un cycle structuré : analyse du besoin, planification, réalisation et évaluation des résultats.”

Étape 1 : Tout commence par une graine, le Besoin.

Une formation ne naît jamais du hasard. Elle répond à un besoin précis. C'est le point de départ de tout.

Un nouveau logiciel à maîtriser ? Une nouvelle réglementation à respecter ? L'envie de rendre vos équipes plus performantes ? Voilà vos graines. Identifier la bonne semence est la première étape de la récolte.



Maîtriser un outil

Monter en compétence sur Excel.



Se conformer à une loi

Intégrer la nouvelle réglementation sur la protection des données (RGPD).



Accompagner une nouveauté

Former les équipes commerciales au lancement d'un nouveau produit.



S'adapter à l'organisation

Développer les compétences sur les outils de collaboration à distance.

Étape 2 : On prépare le terrain, le Plan de Formation.

Une fois la graine choisie, on devient architecte.

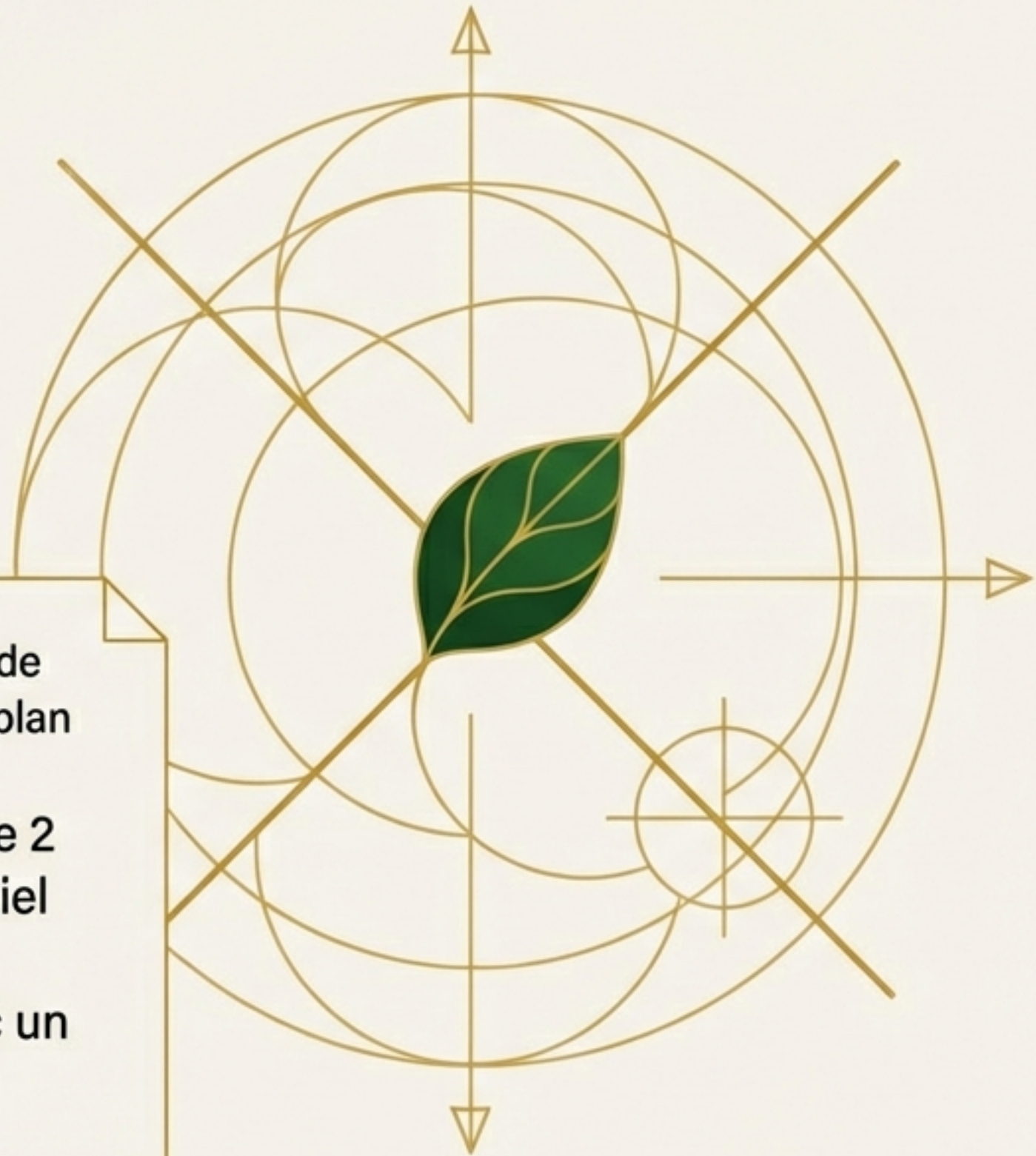
Quel format ? (Présentiel, e-learning ?)

Quelle durée ? (2 jours, 1h par semaine ?)

Quel budget ?

C'est ici qu'on transforme le besoin en un projet concret et réalisable. La clarté de votre plan détermine 80% du succès.

Pour notre besoin de maîtriser Excel, le plan pourrait être :
une formation de 2 jours en présentiel pour le service comptable, avec un budget défini.



Étape 3 : On arrose et on cultive, la Réalisation.

C'est le moment où le plan prend vie. Les formateurs animent, les équipes apprennent, les compétences se développent. La clé ici, c'est l'engagement. Une bonne réalisation, c'est une expérience d'apprentissage qui est non seulement utile, mais aussi stimulante pour les participants.



Présentiel



E-learning



Webinaire



Jeu de rôle

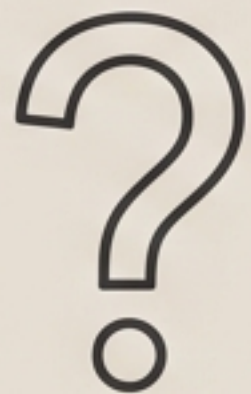
Étape 4 : L'heure de la récolte, l'Évaluation.

Le cycle se termine ici... pour mieux recommencer.

La formation a-t-elle porté ses fruits ? C'est la question cruciale.

Et attention, il ne suffit pas de demander si les participants sont 'contents'.

C'est une erreur fréquente que nous allons décortiquer ensemble.



À éviter



À viser

L'erreur à ne pas commettre : confondre satisfaction et impact

La satisfaction "à chaud"
(L'indicateur de confort)



“Le formateur était sympa ? Les croissants étaient bons ?”
C’est utile pour la logistique, mais totalement insuffisant pour mesurer le succès.

Le transfert en situation de travail (L'indicateur de performance)

Les équipes utilisent-elles VRAIMENT mieux Excel au quotidien ? Les ventes du nouveau produit ont-elles augmenté ? Le risque d’erreur RGPD a-t-il baissé ?
C’est ÇA, le vrai indicateur de réussite.



Un cas pratique : le cycle complet pour lancer un produit.

1. Besoin

Nos commerciaux doivent maîtriser les arguments du nouveau produit X pour atteindre leurs objectifs.



2. Plan

Atelier intensif de 2 jours incluant des jeux de rôle sur les techniques de vente spécifiques au produit X.



3. Réalisation

Sessions animées par le chef de produit pour l'ensemble de la force de vente avant le lancement.



4. Évaluation

KPIs mesurés à 3 mois : +15% de ventes du produit X par rapport aux prévisions ; retours clients positifs sur la clarté des présentations commerciales.

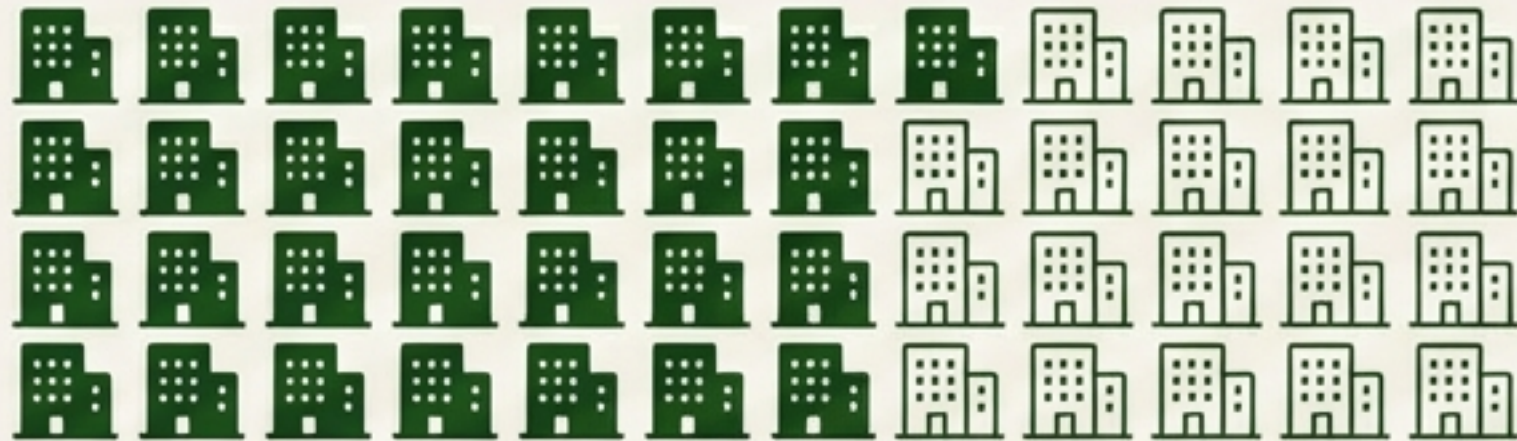


Ce n'est pas de la théorie, c'est l'économie réelle.

58,4%

des entreprises françaises de 10 salariés ou plus ont investi dans la formation professionnelle en 2021.

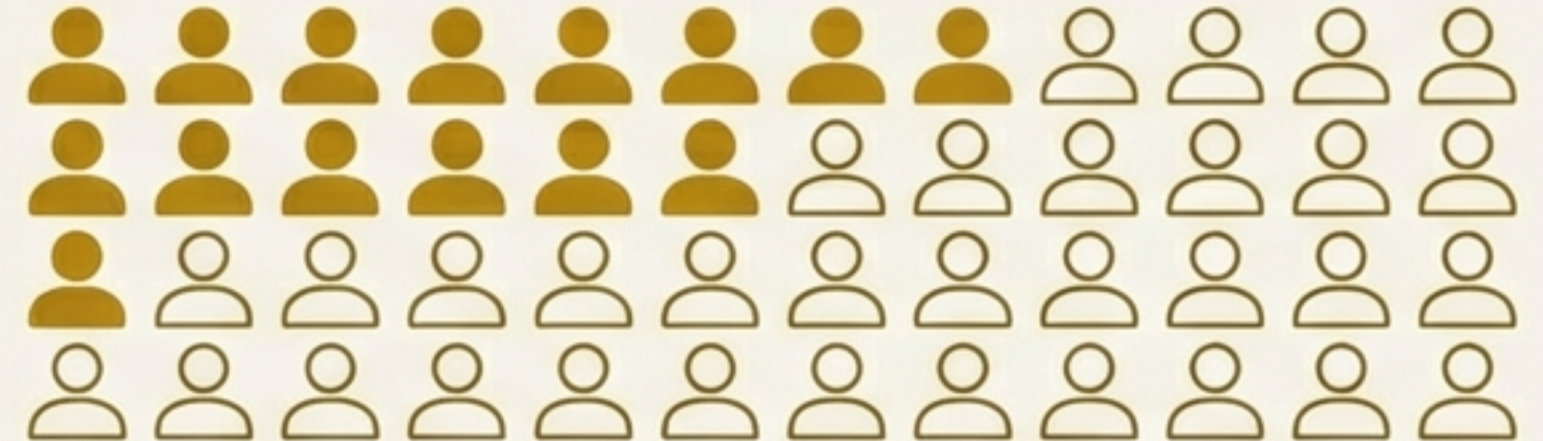
**Source : DARES, "Formation professionnelle : entreprises et salariés en 2021"*



30,8%

des salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation la même année.

**Source : DARES, "Formation professionnelle : entreprises et salariés en 2021"*



Le mot des mentors:

Le message est clair : la compétence est le moteur des entreprises. En maîtrisant ce cycle, vous ne gérez pas des formations, vous pilotez la performance.

Une idée moderne ? Pas vraiment.

Ce cycle a des racines profondes. Bien avant nous, les ‘compagnonnages’ organisaient la transmission du savoir avec une logique similaire : un maître transmettait (Plan), l’apprenti réalisait (Action), et la qualité de l’œuvre finale était la preuve de la compétence acquise (Évaluation).



Votre nouveau super-pouvoir.

Vous l'avez compris. Ce cycle en 4 étapes est bien plus qu'un process.
C'est votre boîte à outils pour faire grandir les talents et les entreprises.

C'est une compétence qui vous suivra toute votre carrière, que vous
managiez une équipe, pilotiez des projets ou dirigiez votre propre société.



Prêts à aller plus loin ?

Le cycle à retenir

Besoin → Plan → Réalisation → Évaluation

Le réflexe à adopter



Ne mesurez jamais la satisfaction sans l'impact réel sur le travail.

Pour les plus curieux

Explorez comment ce cycle s'intègre dans une stratégie plus large, comme la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). C'est un sujet passionnant qui relie la formation à la stratégie globale de l'entreprise.

Questions ?