

Comment augmenter par 4x l'efficacité de la formation en entreprise ?

La réponse est simple à cette question.



Les employeurs doivent intégrer un programme de coaching dans leurs programmes de formation. Sans cet encadrement, la formation ne va pas donner les résultats attendus.

Explorons cela un peu plus près :

Dans les meilleurs des cas, 20% des compétences et connaissances acquises dans les programmes de formation sont effectivement transférés à leur lieu de travail. Mais, si les nouvelles compétences ne sont pas appliquées dans les 30 jours, 90 % seront perdues.

Appliquer les nouvelles compétences demande beaucoup d'efforts des employés, car ils doivent changer leur façon de faire les choses. Ce changement est difficile à réaliser. Dans cette démarche l'employé a besoin du feed-back constant d'un coach pour obtenir rapidement les résultats recherchés. Sans ce soutien, il est rapidement découragé et frustré et il arrêtera tout simplement d'appliquer ses nouvelles compétences.

Un programme de coaching après la formation peut faire la différence entre succès et échec dans l'application des nouvelles compétences apprises.

Voici ce que les coachs peuvent faire avant, pendant et après la formation pour soutenir le processus.

Ce que le coach peut faire AVANT la formation.

Communiquer aux employés clairement le besoin spécifique de la formation. S'assurer qu'ils comprennent exactement pourquoi ils font la formation et préciser les compétences particulières que vous voulez développer. L'employé a besoin de comprendre pourquoi sa formation est importante pour son travail, pour l'équipe et pour la réalisation des objectifs. Avec cette préparation, il en tirera le meilleur de la formation proposée.

Ce que le coach peut faire PENDANT la formation.

Créer le cadre qui permet aux employés de se concentrer pleinement sur le processus d'apprentissage. Éviter à tout prix d'être dérangé pendant la formation. Réaffecter la charge de travail du participant à des collègues. De cette façon, l'employé ne sera pas confronté à une avalanche de travail sur son bureau à son retour au travail. Ainsi il sera en mesure de consacrer toute son attention à l'application immédiate de ses nouvelles compétences.

Ce que le coach peut faire APRÈS la formation.

Effectuer un débriefing après la formation. Donner l'occasion aux participants de la formation à donner un feed-back aux autres collègues de ce qu'ils ont appris et comment ils ont l'intention de l'appliquer au quotidien. Grâce à cette séance d'information, le coach personnalise son programme de coaching

afin d'accompagner l'employé sur mesure dans le processus d'intégration de ses nouvelles compétences.

Si vous recherchez à augmenter la performance et la productivité de vos employés vous devez combiner la formation avec le coaching. La formation en soi vous n'apporte pas les résultats suffisants dont vous avez besoin pour rester compétitif. Pensez à intégrer le coaching dans le développement d'un programme de formation et vous allez obtenir des résultats supérieurs à vos attentes.