

## Changer la formation en transformation

### Wel'Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

*Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.*

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### Comment améliorer la concrétisation des formations en actions ?

« Ce que j'apprécie, et qui est rare dans la formation, c'est que vous arrivez à accompagner et pas à former. Les participants reviennent avec une sorte d'ouverture d'esprit qui leur permet d'être tout de suite beaucoup plus performants. Sur une formation d'une journée, ils vont peut être en garder 1/2h, 1H mais cette heure-là va les construire pour plusieurs mois, plusieurs années et les rebooster. »

Ce retour de Jacques Reboh, dans l'interview [« Aux Brûleurs de loups, le changement est 'hockey' »](#) est très élogieux pour Com-Hom.

Il pose la question de la transformation de la formation en résultats concrets et durables. La qualité de l'animation portée par le formateur est un des ressorts importants pour l'apprentissage.

Nous souhaitons à travers cet article partager d'autres points qui nous semblent essentiels pour assurer la durabilité de la formation, à savoir la transformation de la formation en résultats concrets sur le terrain, critère majeur d'évaluation de la formation et garantie de la pérennité des investissements.

La qualité du formateur est évidemment très importante pour que la formation atteigne l'objectif d'une mise en action concrète sur le terrain.

- S'est-il imprégné de qui nous sommes, notre ADN, notre histoire, notre cadre de fonctionnement ?
- A-t-il compris les objectifs pédagogiques de la formation, le point de départ, le point d'arrivée ?
- A-t-il une légitimité sur le sujet de par son parcours ?
- Maîtrise-t-il le sujet de l'intervention, une base théorique et d'outils suffisamment larges ?
- Développe-t-il un mode d'apprentissage varié qui assure à l'intervention à la fois dynamique et excitation des différents canaux cognitifs (jeu, mises en situation, partage d'expériences et de pratiques, apprentissage par l'erreur, études de cas, co-développement,...) ?
- Sait-il accueillir les objections et/ou difficultés ?
- Sait-il animer des échanges contradictoires et reformuler ?
- Sait-il challenger les participants dans la bienveillance et la responsabilisation ?
- Est-il capable de fragilité : la sienne pour partager que la perfection n'existe pas et établir une relation d'égal à égal, celle des autres car l'apprentissage par l'erreur est un vecteur extrêmement riche ?
- Que met-il en place en interne pour se former et développer sa pratique ?
- Quelles sont ses références et le résultat de ses évaluations ?
- Quels sont ses talents ?



Toutes ces questions sont importantes et il est effectivement légitime de les creuser pour s'assurer de l'adéquation de l'intervenant par rapport à la situation et au contexte. Elles permettent de garantir une bonne formation mais pas forcément une bonne rentabilité de l'investissement.

Les participants peuvent être satisfaits d'une formation et pourtant, faute de temps, le quotidien reprenant le dessus, ne pas mettre en action les axes de changement détectés. Ces modifications du faire ou du être vont demander un effort. L'habitude peut reprendre le dessus par manque de suivi.

A quoi bon former à Excel si la première mise en œuvre sera réalisée dans 8 mois. Et qu'attendons-nous vraiment de la personne dans cette mise en œuvre ? Ces questions sont d'autant plus importantes si nous touchons des compétences comportementales comme en management, en vente, en gestion de projet, en amélioration continue ou en communication car ces compétences comportementales requièrent des changements d'attitudes, et donc d'habitudes, à ancrer dans la durée.

La pérennité de la formation, c'est-à-dire la mise en action concrète sur le terrain, demande une complète collaboration entre le management, les RH, le stagiaire et le formateur, pour la mise en œuvre des apprentissages dans la durée.

1/ Pour la personne qui suit la formation, **quelles sont les compétences et talents à acquérir ou à renforcer** ? Pour répondre à quelles situations ?

Sur cette base, le stagiaire pourra challenger le formateur de manière claire sur ses attendus.

2/ Comment allons-nous **valider** à son retour de formation, **que la personne en a retiré quelque chose** pour elle, pour sa responsabilité, pour l'entreprise ?



Quelles sont les 2 idées phares de chaque journée ?

Quels sont ses objectifs de mise en œuvre ?

Ces deux aspects sont abordés en formation. Sur les sessions de plusieurs jours, nous étalons les journées pour initier les premières mises en actions.

Ces actions doivent être relayées en interne sur une définition d'une mise en œuvre concrète et d'un suivi d'un objectif associé :

- De manière préférentielle, par le manager ou les RH
- A défaut de temps, par le consultant formateur par la mise en place de « follow up », sessions de suivi dans la durée des réalisations, des difficultés rencontrées et des erreurs faites

Ces follow-up, qui alternent individuel et collectif, sont de plus courte durée et permettent l'ancrage des nouvelles façons de faire.

3/ Comment **divulguer et partager la connaissance acquise** en interne car l'interne constitue un formidable réservoir de compétences ?

Là encore vous pouvez agir en totale indépendance ou faire appel à un animateur et un régulateur d'échange de pratiques.

Travaillons ensemble pour mettre en place les meilleures pratiques pour que les formations deviennent des transformations au sein de votre entreprise et éviter ainsi la Nème formation sur le même sujet.

Car même si une partie de la pédagogie passe par la répétition et la revisite d'une même thématique par différentes approches, quand le nombre de répétitions devient conséquent, ce sont lassitude et sentiment d'échec qui prennent le dessus.

Com-Hom travaille dans **un partenariat étroit avec l'entreprise** pour la mise en place de process permettant de **garantir au mieux la pérennité de vos investissements** et faire au plus vite de nous des consultants « dispensables ». C'est le signe que nous avons su amener la personne en autonomie.

Consulter [les évaluations 2018](#)

Consulter les [références](#) et [témoignages clients](#)

Télécharger le [catalogue des formations](#) et le [catalogue des accompagnements](#)

A propos de l'auteur :



Marc VILCOT  
[Com-Hom](#)

**Marc VILCOT** : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

#### Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)  
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)