

FICHE OUTIL

METTRE EN PRATIQUE LES APPRENTISSAGES

De quoi s'agit-il ?



Un **diagnostic express** pour évaluer et renforcer l'utilisation concrète, dans le cadre professionnel, de compétences transmises lors d'un apprentissage. Un apprentissage est complet, s'il est « transféré », c'est-à-dire, s'il est mis en pratique sur le terrain. Cet outil permet de vérifier ce qui est mis en place pour rendre les apprentissages opérationnels dans le travail.

Pour faire quoi ?



Plan de formation



Apprentissage

Pour qui ?

La·le responsable

Réfèrent·e (ou GT) formation

L'outil en pratique



› Une version Word de cet outil « à remplir » est disponible via la rubrique outil du site competentia.be

Voici un questionnaire pour évaluer et éventuellement renforcer **la mise en œuvre des apprentissages au sein d'une organisation**.

QUESTION	NOTE (1 À 5)	PLAN D'ACTION
AVANT LA FORMATION : préparer la mise en application		
1. Les applications possibles et attendues sont définies avant la formation.	<input type="radio"/>	<p><i>Clarifier les objectifs d'application clairs et atteignables avec l'apprenant·e</i></p> <p>› <u>Fiches d'évaluation des formations</u></p>
2. Au moins un moment de mise en application est planifié pour chaque apprentissage conséquent.	<input type="radio"/>	<p><i>Planifier les moments de mise en pratique dès l'issue de la formation. Intégrer ces moments au plan de formation s'il existe</i></p> <p>› <u>Plan de formation – Tableau de bord Excel</u></p>

QUESTION	NOTE (1 À 5)	PLAN D'ACTION
<p>3. Un parcours d'apprentissage est prévu en plusieurs étapes et combine plusieurs modes d'apprentissage complémentaires pour permettre une intégration progressive.</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Créer un parcours d'apprentissage complet</i></p> <p>› <u>Créer un parcours d'apprentissage étape par étape</u></p>
PENDANT ET JUSTE APRÈS LA FORMATION : réactiver et ancrer		
<p>4. Une réactivation des apprentissages est possible et prévue (Observation, relecture, mise en pratique, retours d'expérience, espaces d'expérimentation, ...)</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Planifier des moments de réactivation (idéalement 5) pour ancrer l'apprentissage</i></p>
<p>5. L'environnement de travail permet l'application réelle de nouvelles compétences (temps et outils disponible, priorités, soutien des responsables et de l'équipe, ...)</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Allouer du temps pour adapter les pratiques, fournir les outils nécessaires et clarifier les priorités</i></p>
<p>6. Des points de suivi sont systématiquement prévus dans les semaines qui suivent la formation.</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Structurer et organiser le suivi pour évaluer l'impact des nouvelles pratiques</i></p> <p>› <u>Méthode 505</u></p>
<p>7. Pour les apprentissages conséquents, l'apprenant·e bénéficie d'un suivi ou accompagnement individuel</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Nommer un·e tuteur·ice / mentor et formaliser son rôle</i></p>
EN CONTINU : intégration dans les processus et les pratiques de l'organisation		
<p>8. Les apprentissages sont intégrés et valorisés dans les pratiques, processus et outils internes. (Adaptation des procédures, reconnaissance des progrès, mise à jour des outils et méthodes de travail)</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Reconnaître les progrès lors d'échanges réguliers ; ajuster outils/procédures ; communiquer les changements concrets dans l'organisation du travail.</i></p>
<p>9. Un plan de formation existe et centralise le suivi des apprentissages (tableau de bord, progression).</p>	<input type="radio"/>	<p><i>Mettre à jour le plan de formation ou le tableau de bord interne afin de suivre l'évolution de chaque travailleur·euse</i></p> <p>› <u>Plan de formation – Tableau de bord Excel</u></p>

QUESTION	NOTE (1 À 5)	PLAN D'ACTION
10. L'organisation encourage une culture d'apprentissage continu. (Temps d'échange structurés, retours d'expérience, espaces d'expérimentation, droit à l'essai, diffusion des apprentissages au sein des	<input type="radio"/>	<i>Formaliser cette vision via la <u>Charte de la formation</u> et organiser régulièrement des espaces d'apprentissage et de partage d'expérience.</i>

Score total / 50 :

- 40 à 50 = mise en pratique bien soutenue
- 25 à 39 = plusieurs leviers déjà présents, à renforcer
- < 25 = plan d'action à construire — les outils Competentia peuvent servir de base

Synthèse pour passer à l'action

Nos forces actuelles :

1. _____
2. _____

Nos actions prioritaires :

1. _____
2. _____

Comment utiliser cet outil ?

- 1 **Remplir le diagnostic individuellement.** La ou les personnes en charge de la formation complètent le diagnostic.
- 2 **Comparer et analyser les perceptions.** Mettez en commun vos réponses pour comparer les notes et identifier les écarts de perception.
- 3 **Définir les priorités d'action.**
 - Cochez ensemble les priorités d'action pour renforcer le transfert des apprentissages.
 - Identifiez des priorités qui prennent en compte les aspects suivants.
 - Permettre aux participant·e·s d'expérimenter rapidement ce qu'elles et ils ont appris.
 - Réactiver les apprentissages de différentes manières dans les semaines qui suivent.
 - Mettre en application les apprentissages dans des situations réelles de travail.
 - Définir qui assure le suivi des participant·e·s et comment.
 - Intégrer ces apprentissages pour faire évoluer les pratiques.
 - Planifiez des actions concrètes à court et moyen terme, en vous appuyant par exemple sur les outils de Competentia.

Les avantages de cet outil

- › **Évaluer la maturité de votre processus formation** : savoir où le processus de formation est solide et où il peut être renforcé.
- › **Identifier les points forts et les zones où le transfert des apprentissages peut être amélioré.**
- › Optimiser le développement des compétences

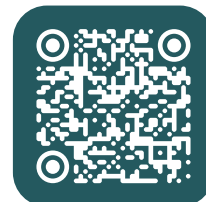
Les trucs pour réussir

- › Réunissez les personnes qui ont **un impact direct** dans la mise en application des apprentissages.
- › Réalisez **le diagnostic annuellement** et notez l'évolution.
- › Pour obtenir un résultat partagé, **faites remplir l'outil par 5-10 personnes** impliquées dans (ou impactées par) la formation : responsables, travailleur·euse·s, référent·e·s...

Outils associés



Sur notre site internet competentia.be : Les outils consacrés **au plan de formation** sont rassemblés et forment un ensemble cohérent. S'y retrouve également une page consacrée aux **obligations légales en matière de plan de formation** (Deal pour l'emploi, [loi du 3/10/2022](#) et éventuelles obligations sectorielles).



Vous trouverez notamment :

- Fiches d'évaluation des formations
- Plan de formation – Table des matières
- Plan de formation – Tableau de bord Excel
- La charte de la formation
- Créer un parcours d'apprentissage étape par étape
- La méthode 505