



En tant que formateurs, notre mission ne s'arrête pas à animer une session plaisante. Elle consiste à créer des formations qui transforment, qui donnent des clés utiles et concrètes, et qui laissent des traces durables dans le quotidien des apprenants. Se questionner, adapter, évaluer au-delà du moment présent et faire évoluer nos pratiques, c'est valoriser pleinement la puissance de la formation.

## Développer une formation utile dans le temps

Il peut être rassurant, et même confortable, de répéter une formation maîtrisée sur le bout des doigts : des supports bien rodés, un ton chaleureux qui met tout le monde à l'aise, et un questionnaire de satisfaction à chaud où les participants, encore sous l'effet de l'énergie du moment, cochent généreusement "très satisfait". Mais si l'on s'arrête là, que mesure-t-on vraiment ? Cette approche, bien qu'agréable, risque de passer à côté de l'essentiel : l'impact réel sur les pratiques, les résultats et les comportements.

La formation est une opportunité unique de transformation pour les individus, les équipes et les entreprises. A la condition d'une structuration rigoureuse, et d'une volonté du formateur d'allouer du temps à construire un protocole d'évaluation, elle pourra être une réelle source d'utilité pour toutes les parties prenantes. Pour garantir son impact, une formation doit s'inscrire dans une logique systémique, en tenant compte de l'écosystème des apprenants et des objectifs à tous les niveaux.

En tant que formateur, il est essentiel de se poser les bonnes questions à chaque étape de la création et du suivi d'une formation. Ces questions permettent de garantir une formation alignée sur les besoins, mesurable dans son efficacité, et capable d'évoluer pour maximiser son impact.

### 1. Avant la formation : Analyser et concevoir

- **Quels sont les objectifs précis de cette formation ?** Les objectifs sont-ils clairs, mesurables et alignés avec les besoins des apprenants et les enjeux stratégiques de l'entreprise ?
- **Ai-je bien compris l'écosystème des apprenants ?** Quels sont leurs besoins, contraintes, niveaux de compétence et contextes professionnels ?
- **Cette formation répond-elle à des problèmes réels et actuels ?** Quel problème ou besoin concret cherche-t-on à résoudre ?
- **Comment cette formation s'intègre-t-elle dans une stratégie globale ?** Correspond-elle aux attentes des dirigeants, managers et équipes, tout en servant les objectifs de l'entreprise ?
- **Comment les nouvelles compétences vont-elles être intégrées après la formation ?** Est-ce que les managers ou la direction va-t-elle allouer du temps pour permettre l'ancrage et le transfert des compétences ?
- **Quels indicateurs permettront de mesurer l'impact de cette formation ?** Quels KPI ou critères d'évaluation vont être suivis (satisfaction, acquisition de compétences, impact sur la performance) ?



## 2. Pendant la formation : Engager et ajuster

- **Les participants sont-ils impliqués ?** Les méthodes pédagogiques et les outils choisis favorisent-elles l'interaction, l'intérêt et la participation active des apprenants ?
- **Est-ce que le contenu est pertinent et adapté ?** Le contenu est-il suffisamment personnalisé pour répondre aux attentes spécifiques des participants ?
- **Quels retours immédiats puis-je obtenir ?** Ai-je mis en place des outils (quiz, feedback oral, exercices pratiques) pour évaluer l'engagement et l'assimilation en temps réel ?
- **Ai-je la flexibilité nécessaire pour ajuster en cours de route ?** Suis-je prêt à modifier le rythme, les outils ou le contenu en fonction des retours des apprenants ?

## 3. Après la formation : Mesurer et améliorer

- **Les objectifs initiaux ont-ils été atteints ?** Quels résultats concrets ont été obtenus par rapport aux objectifs fixés (satisfaction, montée en compétence, impact opérationnel) ?
- **Quel retour d'expérience ai-je récolté ?** Les participants, managers et parties prenantes ont-ils partagé des retours détaillés sur les forces et faiblesses de la formation ?
- **Les apprentissages ont-ils été appliqués ?** Comment les participants utilisent-ils ce qu'ils ont appris dans leur travail quotidien ? Quels obstacles rencontrent-ils pour le faire ?
- **Quelles sont les données tangibles qui montrent l'impact ?** Ai-je des preuves concrètes de l'impact sur la performance individuelle (efficacité, qualité du travail) et collective (cohésion, atteinte d'objectifs d'équipe) ?
- **Comment puis-je faire évoluer cette formation ?** Quelles modifications puis-je apporter au contenu, aux méthodes ou à la durée pour qu'elle soit encore plus pertinente et efficace ?

## 4. Tout au long de l'année

- **Comment suivre l'évolution des besoins ?** Quels mécanismes ai-je mis en place pour identifier les nouveaux besoins des apprenants ou les évolutions dans leur environnement professionnel ?
- **Ai-je un processus de veille et d'innovation pédagogique ?** Est-ce que je m'informe régulièrement sur les nouvelles tendances en formation pour proposer des approches innovantes ?
- **Suis-je en mesure de valoriser et partager les résultats de cette formation ?** Ai-je des éléments pour démontrer son impact aux parties prenantes (rapport d'impact, témoignages, études de cas) ?

### Une démarche d'amélioration continue

En se posant régulièrement ces questions, nous adoptons une approche proactive et systémique. Une formation réussie est celle qui évolue avec son public et ses objectifs, tout en apportant des bénéfices mesurables à l'ensemble de l'écosystème.

