

## OUTIL 12

# Exemple de questionnaire pour mesurer la contribution d'un superviseur au transfert d'une formation offerte aux membres de son équipe

Titre de la formation : \_\_\_\_\_

Nom, prénom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Indiquez si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

	Oui	Non
• J'ai une bonne idée des sujets abordés par la formation.	_____	_____
• Je trouve important que les employés suivent cette formation.	_____	_____
• Je fais un lien direct entre ce que les employés apprendront et ce qu'ils doivent faire dans leur travail.	_____	_____
• La formation va contribuer de façon très concrète à améliorer le travail des employés concernés.	_____	_____
• La formation va contribuer de façon très concrète à améliorer le travail de mon service.	_____	_____
• Je saisis bien l'importance que revêt cette formation pour l'atteinte des objectifs de l'organisation.	_____	_____
• Je peux évaluer les employés sur ce qu'ils ont appris en formation.	_____	_____
• Nous avons les ressources et les outils pour que les employés mettent en application ce qu'ils apprendront.	_____	_____
• Je connais suffisamment le contenu de la formation pour pouvoir aider les employés à mettre en application leurs apprentissages.	_____	_____
• J'ai déjà discuté avec les employés du sujet de la formation et de son importance avec les employés qui devront y assister.	_____	_____

N. B. : Une réponse négative à l'un des énoncés peut révéler que le superviseur ne saisit pas les enjeux de la formation, ne connaît pas son contenu ou n'appuie pas le programme de formation dans son ensemble. Dans un tel contexte, il est fort probable que les employés ne seront pas encouragés à suivre la formation. Ce qui rendra le transfert des apprentissages très difficile.

## 3.2 Importance du transfert des apprentissages

Parce qu'il constitue un élément des plus importants dans le processus de gestion de la formation, le transfert des apprentissages, tout comme l'intégration des compétences dans le milieu de travail, font l'objet d'une évaluation et d'un suivi très serré.

La formation donnée à la main-d'œuvre d'une organisation constitue un avantage concurrentiel dans la mesure où les apprentissages permettent à l'entreprise d'atteindre ses objectifs. D'où l'importance d'arrimer convenablement les compétences à développer aux cibles de développement de l'entreprise.

Dans ces conditions, l'évaluation du transfert des apprentissages fournit au comité de gestion l'occasion de rendre compte des améliorations observées dans le cadre de son mandat et de contribuer à l'augmentation de la performance organisationnelle.

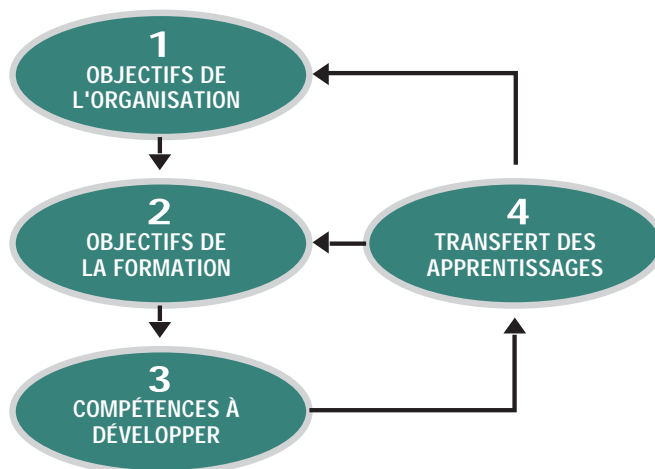


Figure V – Processus de transfert des apprentissages

---

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- CHAMBERLAND, André (1995). *La formation en entreprise, un gage de performance*, Montréal, Les Éditions Transcontinental.
- CUISINIEZ, Frédérique et Ghyslaine ROY-LEMARCHAND (2001). *Réussissez vos actions de formation*, Paris, ESF éditeur.
- HONOLD, Linda (2001). *Developing Employees Who Love to Learn*, Palo Alto, California, Davies-Black Publishing.
- LAFLAMME, Roch (2002). *Formation en entreprise. Nécessité ou contrainte?* Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2e édition.
- RIVARD, Patrick (2000). *La gestion de la formation en entreprise. Pour préserver et accroître le capital compétence de votre organisation*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, introduction chapitre III.