

Post-lancement:

Développez une culture de l'apprentissage au sein de votre organisation

Aidez vos employés à intégrer la formation dans leur activité quotidienne en les amenant à comprendre comment elle peut faciliter leur développement professionnel, en leur suggérant des cours pertinents, en les motivant et en les encourageant à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage sur le long terme.



1. Tenez compte de la formation dans vos évaluations de performances

Les apprenants qui s'engagent à atteindre un objectif par écrit ont **42 %** de chances en plus de réussir¹. Invitez les responsables RH à aborder le développement des compétences pendant leurs entretiens d'évaluation et encouragez les employés à se fixer des objectifs d'apprentissage dans le cadre de leur plan de formation.

- [Suivez ces 5 conseils](#) pour aider les managers à mettre l'accent sur la formation dans leurs entretiens d'évaluation.
- [Utilisez ces modèles de posts](#) à publier sur vos réseaux sociaux internes pour inviter les apprenants à se fixer des objectifs.
- [Envoyez cette procédure à vos apprenants](#) pour les aider à définir leurs objectifs sur la plateforme LinkedIn Learning.

¹Source : <http://mmb-s3.s3.amazonaws.com/2015/11/goals-study-gail-matthews.pdf>

²Source : enquête menée auprès de 600 apprenants sur LinkedIn Learning, août 2020

Le suivi des progrès est un levier de motivation pour

62 %

des apprenants²



2. Rappelez l'importance de la formation via des nouvelles suggestions de cours

Envoyez régulièrement aux apprenants des suggestions de cours pour les aider à relever les nouveaux défis posés par l'évolution de leur rôle, de leur vie professionnelle et des priorités de l'entreprise.

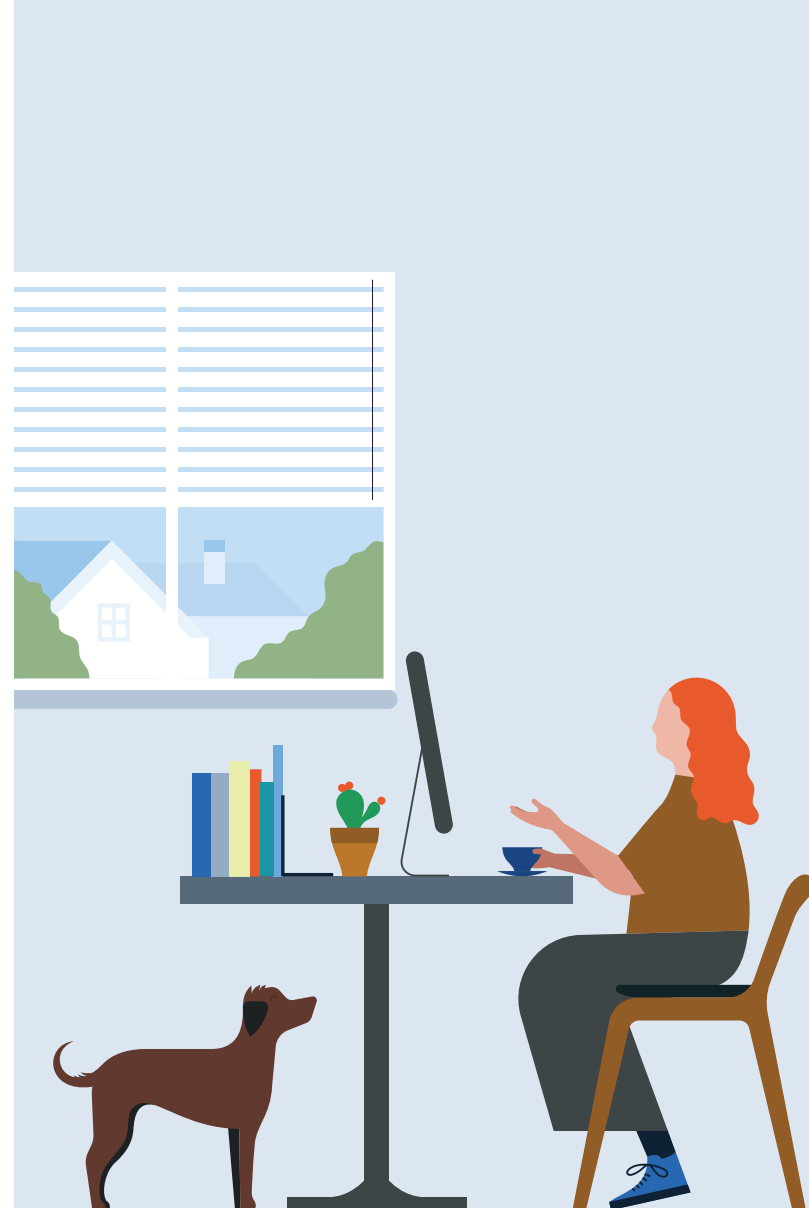
- [Découvrez les cours les plus récents \(en anglais\)](#) à partager avec les chefs d'équipe ou directement avec les apprenants.
- [Servez-vous de ce modèle](#) de newsletter pour suggérer des cours et présenter les dernières nouveautés. Elle pourra être envoyée par l'équipe Formation et développement, les managers ou les ambassadeurs.
- Demandez aux super-apprenants et aux managers d'évoquer les cours ou les cursus d'apprentissage utiles lors des réunions d'équipe.



3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Motivez les apprenants à se former ou à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage en lançant des campagnes destinées à tous les apprenants, au-delà de votre organisation : défis éducatifs thématiques, déjeuners formations, programmes à visée sociale.

[Consultez notre page Supports promotionnels](#) pour découvrir les dernières idées marketing, les supports personnalisables et les modèles de planification pour vos campagnes de promotion.

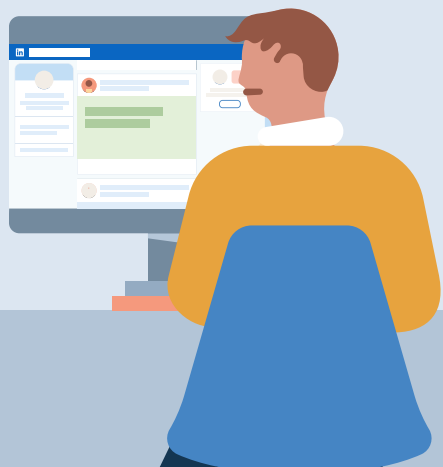


3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Lancez une campagne Se former pour soutenir une cause

Créez un lien entre développement professionnel et initiatives sociales au sein de votre organisation pour encourager vos employés à se former tout en améliorant la responsabilité sociale de votre entreprise.

- [Consultez ce guide](#) pour lancer votre propre campagne.
- [Découvrez comment Allianz a réussi](#) à augmenter la participation des apprenants de 26 000 heures.



Établissez un calendrier des campagnes thématiques saisonnnières

Identifiez les dates marquantes dans le calendrier national ou international autour desquelles ancrer vos campagnes thématiques saisonnières pour profiter de l'intérêt et de l'enthousiasme suscités par ces événements.

[Trouvez des modèles](#) pour personnaliser votre campagne.

- Une campagne *Nouvelle année, nouvelle résolution* pour encourager les apprenants à se fixer des objectifs et à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage dès janvier.
- Une campagne *Aimez apprendre* pour profiter de l'effervescence de la Saint-Valentin.
- Ou adoptez une stratégie plus ciblée en suggérant des cours en lien avec votre thème, par exemple une campagne Fête des mères ou Fête des pères pour promouvoir les cours sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Exploitez le potentiel de la ludification

Misez sur l'esprit de compétition des apprenants pour les encourager à se former avec leur équipe ou avec l'ensemble de leurs collègues de façon ludique.

- [Téléchargez notre guide de ludification](#) pour trouver l'inspiration et découvrir des idées de jeux.
- Demandez à vos promoteurs ou partenaires de formation de participer ou d'animer un jeu pour motiver vos employés !
- Créez des défis éducatifs sur le thème de vos campagnes saisonnières en mettant en place des tableaux pour féliciter chaque apprenant ou toute une équipe pour leur participation.

POST-LANCEMENT

3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Organisez des déjeuners formations

Organisez régulièrement des déjeuners formations en distanciel ou présentiel, animés par votre équipe Formation et développement ou par la direction, pour créer une dynamique d'apprentissage. Vous pouvez aussi demander à vos ambassadeurs et à d'autres employés d'organiser leur propre session de formation au moment du déjeuner.

- Les sessions peuvent faire intervenir un membre de la direction ou un expert sur un sujet spécifique.
- Organisez des Clubs des cours pour permettre aux participants de discuter entre eux d'un cours ou d'un cursus d'apprentissage.
- [Inspirez-vous de ce programme](#) pour trouver des idées de sujet à aborder lors de votre prochain déjeuner formation. Choisissez les sujets en fonction des priorités de votre entreprise ou sondez vos apprenants pour savoir quels sujets et intervenants les intéresseraient.

Menez une campagne Apprenant du mois

Tous les mois, réalisez un entretien avec un apprenant de votre organisation qui a passé du temps sur LinkedIn Learning pour développer ses compétences, puis publiez cet entretien sur vos canaux de communication internes.

- [Commencez l'entretien en posant ces questions](#) ou inspirez-vous-en pour rédiger les vôtres.
- Captez l'attention des apprenants en réalisant un entretien vidéo. Demandez à la personne que vous interrogez de filmer sa réponse avec son smartphone ou enregistrez l'intégralité de l'entretien en visioconférence.

92 %

des apprenants préfèrent participer à une discussion de groupe après avoir suivi un cours seul¹



¹Source : enquête menée auprès de 600 apprenants sur LinkedIn Learning, août 2020

4. Mesurez l'impact de vos stratégies

Utilisez les fonctions d'analyse avancées et les méthodes qualitatives de LinkedIn Learning pour comprendre le comportement de l'apprenant dans le temps et déterminer l'impact de votre stratégie de communication et de vos campagnes promotionnelles. Appuyez-vous sur ces informations précieuses pour mettre au point votre prochaine stratégie.

- [Regardez ce cours](#) pour découvrir toutes les fonctions d'analyse disponibles dans LinkedIn Learning.
- Réalisez une enquête d'impact qualitative auprès de vos apprenants 3 à 6 mois après votre lancement LinkedIn Learning.

