



# 8 façons d'encourager la formation en entreprise

---

Guide pratique pour aider vos employés à s'investir  
dans la formation en ligne

# Introduction

## Et si chacun de vos employés devenait un apprenant ?

Mettre en place une culture du développement professionnel incitant les employés à prendre le temps d'acquérir les compétences qui les aideront à réussir, tant dans leurs fonctions actuelles que futures, ne se fait pas du jour au lendemain. Vous devez enrichir et renouveler cette culture en permanence, mettre en place des initiatives favorisant la participation, et offrir une plateforme accessible à vos employés à tout moment, où qu'ils soient.

C'est précisément ce qui nous a poussés à créer LinkedIn Learning. Il était grand temps de proposer une plateforme de formation à la demande qui s'adapte aux besoins d'un monde professionnel en constante évolution. Notre objectif était simple : réinventer la formation en ligne en créant une plateforme que les employés utiliseraient réellement.

Comme vous le savez, les bonnes intentions ne suffisent pas. D'après le [LinkedIn Learning's 2018 Workplace Learning Report](#), la difficulté majeure pour les développeurs de talents consiste à faire en sorte que les employés prennent le temps de se former.

Il s'agit d'un vrai défi, et nous sommes là pour vous aider à le relever. En combinant des stratégies qui encouragent la participation et une plateforme de formation efficace – c'est-à-dire qui facilite la mise en application immédiate des compétences acquises et qui a un impact visible dans l'entreprise – vous pouvez transformer chacun de vos employés en apprenant.

Pour cela, suivez le guide. Dans les pages qui suivent, nous vous présenterons des stratégies qui ont fait leurs preuves, exemples concrets à l'appui, et nous vous expliquerons comment mettre en place quelques tactiques pour renforcer la participation de vos employés.

### Conseil de pro

Il y a peu de chances qu'une stratégie suffise, à elle seule, à atteindre vos objectifs en matière de participation. N'hésitez pas à piocher des idées ici et là et à développer votre propre approche sur le long terme pour vous rapprocher de votre culture de développement professionnel idéale.

# 1. Nouveaux employés

## Faites de la formation une priorité dès leur arrivée

Le meilleur moment pour prendre de bonnes habitudes ? Avant que les mauvaises ne s'installent. Si vous incorporez la formation en ligne dans votre processus d'intégration, vos nouveaux employés prendront l'habitude de se former quand ils en ont besoin, plutôt que d'attendre qu'une session soit organisée. Vous pouvez aussi combiner les approches, par exemple en leur conseillant des cours en ligne spécifiques avant ou après chaque session de formation en personne. Les cours portant sur le poste de l'employé ou les valeurs de l'entreprise se prêtent particulièrement bien à des formations en ligne durant la phase d'intégration.



# L'exemple de Sage

## Comment Sage incite ses nouveaux employés à prendre l'habitude de se former

Chez Sage, la culture du développement professionnel commence dès l'arrivée d'un employé dans l'entreprise. Chaque arrivant se voit attribuer un cursus d'apprentissage composé de cours vidéo en lien avec les cinq valeurs de l'entreprise : "Do the Right Thing", "Innovate", "Make a Difference", "Velocity" et "Customers First". L'accès à des formations en ligne aide les employés à se préparer à prendre leurs fonctions, mais aussi à progresser rapidement pour rattraper le reste de l'équipe. Les cours sont accessibles sur le site web de Sage qui regroupe toutes les ressources nécessaires aux nouveaux employés : documents sur les exigences en matière de conformité, informations sur les événements d'entreprise et, bien évidemment, les opportunités de formation.



*"Le développement professionnel est un des principaux facteurs qui poussent une personne à rejoindre une entreprise et à y rester. Pour que nos nouveaux employés sachent que Sage est l'endroit parfait pour faire carrière, nous leur présentons tout de suite nos opportunités de développement."*

**Damian Robinson**

European Learning and Development Partner, Sage

## Le saviez-vous ?

# 30x

Les nouveaux employés ont 30 fois plus de chances d'envisager de quitter une entreprise s'ils ne pensent pas pouvoir y atteindre leurs objectifs.

**PwC**

# Comment faire

01

## Proposez un espace dédié

Les nouveaux employés doivent apprendre à se repérer dans votre entreprise, que ce soit dans son espace physique ou numérique. Il est donc important qu'ils disposent d'un lieu de référence où se rendre pour se mettre à la page et où ils pourront revenir plus tard pour leur formation continue.

02

## Offrez des outils pour plus d'autonomie

Donner accès à des ressources de formation en ligne avant les sessions en personne permet aux employés de se préparer. Ils sont ainsi maîtres de leur processus d'intégration et savent à quoi s'attendre pendant ces sessions.

03

## Donnez un cadre à la formation en ligne

Créez des cours et conseillez-les à vos employés pour qu'ils apprennent comment réussir dans votre entreprise.  
Encouragez les managers à recommander des formations spécifiques à leur équipe.

04

## Personnalisez votre communication

Vos employés n'ont peut-être pas directement accès au PDG, mais vous pouvez le faire venir à eux. En partageant une vidéo dans laquelle l'équipe de direction s'adresse directement aux employés, ces derniers prendront conscience de l'importance accordée aux talents et à la formation dans votre entreprise.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** avec LinkedIn Learning, vous pouvez créer un groupe dédié aux nouveaux employés pour les orienter vers des contenus de formation en ligne prévus spécialement pour eux. Pour poster une vidéo de bienvenue mettant en scène votre PDG, utilisez la fonction Contenu personnalisé.

## 2. Évaluations des performances

### Mettez l'humain au cœur de vos évaluations

Et si vous parveniez à faire de la gestion des performances un processus au service des employés au lieu d'une contrainte ? L'un des meilleurs moyens pour cela est de faire en sorte que la formation en ligne soit perçue non plus comme une obligation, mais comme une opportunité. Intégrer la formation en ligne à votre système d'évaluation met l'employé au centre d'un processus dont il est véritablement acteur, et tout le monde y gagne : l'employé, son manager et l'organisation tout entière.





## Comment Pegasus Logistics obtient un taux de participation de 100 %

Non, vous ne rêvez pas : chez Pegasus Logistics Group, tous les employés utilisent la plateforme de formation en ligne de l'entreprise. Leur secret ? L'intégration d'un plan de perfectionnement individuel (PPI), basé sur des cours LinkedIn Learning, dans son processus d'évaluation des performances. Au cours de leur entretien d'évaluation avec leur manager, les employés définissent leurs objectifs professionnels ainsi que les compétences requises pour les atteindre, puis ils *s'engagent* à acquérir ces compétences. D'abord semestriel, ce rendez-vous est devenu une opportunité permanente pour les employés. Les managers se réfèrent désormais aux PPI pour leurs entretiens individuels avec leur personnel, tant pour engager la discussion que pour suivre les progrès réalisés et s'assurer que tout le monde remplit ses objectifs.



*"Notre plus grande force, ce sont nos employés. Si nous prenons soin d'eux, ils prendront soin de l'entreprise."*

**Candice Gouge**

Leadership Development, Coach and Organizational Culture  
Champion, Pegasus Logistics

Le saviez-vous ?

## Moins d'un tiers

des employés américains apprécient leur processus d'évaluation des performances.

LinkedIn

# Comment faire

**01**

## **Créez un modèle de plan de perfectionnement individuel (PPI)**

Mettez à disposition de vos managers et employés un modèle de PPI à utiliser lors des évaluations des performances et des entretiens individuels.

**02**

## **Mobilisez les énergies**

Impliquez les cadres et les chefs d'équipe dans le processus pour en faciliter l'adoption. Créez des modèles d'e-mail pour les aider à communiquer avec leurs équipes sur le sujet et responsabilisez ceux qui s'engagent. Une fois le programme lancé, organisez des réunions régulières pour en évaluer l'efficacité pour chaque équipe.

**03**

## **Encouragez les managers à conseiller des cours**

Les managers peuvent utiliser votre plateforme de formation en ligne pour sélectionner des cours adaptés aux objectifs individuels de leurs subordonnés directs. Cela permet aux employés de concrétiser leurs objectifs et de faire progresser leur carrière.

**04**

## **Mettez en avant les réussites des employés**

Demandez aux managers en contact avec le plus grand nombre d'équipes, ceux des ressources humaines par exemple, de rapporter les exemples de réussite parmi vos employés. Mettez-les en avant via le canal le mieux adapté à votre entreprise, que ce soit par e-mail, par chat ou sur les réseaux sociaux internes. Valorisez les réussites individuelles, en vous appuyant sur des témoignages et en précisant quels cours ont été suivis pour y parvenir.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** avec LinkedIn Learning, vous pouvez accorder aux managers le statut de sous-administrateur, ce qui leur permet de sélectionner des cours et d'envoyer des rappels aux employés. LinkedIn Learning propose plus de 13 000 cours (et ne cesse de s'enrichir) pour permettre aux managers d'aider les employés à évoluer.



## 3. Formation des nouveaux managers

### Incitez les nouveaux managers à adopter les bons réflexes

La formation des nouveaux managers est l'occasion idéale de les inciter à adopter de bons réflexes en matière d'apprentissage, qui se répercuteront ensuite dans les équipes qu'ils dirigent. Optez pour une approche combinant sessions en personne et cours en ligne. Les nouveaux managers se familiariseront ainsi avec votre plateforme et percevront mieux l'intérêt de cet outil essentiel qui aidera leurs équipes à se développer.



# L'exemple de JUST EAT

## Comment Just Eat a repensé la formation de ses managers en mettant l'accent sur l'apprentissage

L'équipe formation et développement de Just Eat devait faire face à une demande croissante de formation de la part de ses plus jeunes managers. Pour satisfaire les besoins de ses futurs leaders, l'entreprise a décidé de revoir la formation des nouveaux managers. Elle a notamment instauré et généralisé de nouveaux protocoles, comme les entretiens individuels entre les managers et leurs subordonnés directs. Les nouveaux managers souhaitent acquérir les compétences interpersonnelles nécessaires pour endosser leur rôle avec aisance. L'équipe formation et développement a opté pour des cours en ligne, notamment **Les fondements du nouveau manager** ou encore **Établir des objectifs pour son équipe et ses employés**, afin de les guider avant et après les sessions de formation en personne. Et le meilleur dans tout ça ? Après avoir constaté par eux-mêmes les avantages des formations en ligne, ces nouveaux managers ont souhaité que leurs équipes aient, elles aussi, accès à ces formations.



*“La formation doit être ancrée dans la réalité de l'entreprise afin qu'elle ne soit pas un outil à part, mais qu'elle fasse partie intégrante de votre stratégie globale de gestion des talents.”*

**Tania Formosa**

Head of Employee Experience, Culture and Projects, Just Eat

### Le saviez-vous ?

# 70 %

D'après Gallup, le niveau d'implication des employés en matière de formation dépend à 70 % des managers.

**LinkedIn**

# Comment faire

01

## Interrogez les apprenants

Parlez aux nouveaux managers en amont. Quelle est leur principale inquiétude ? Que sont-ils désireux d'apprendre ? Quelles sont les lacunes à combler dans leur développement professionnel ? Planifiez les contenus de formation en ligne en fonction des besoins de chacun pour les aider à passer le pas.

02

## Suivez les progrès réalisés pour entretenir la dynamique

Suivez l'activité des nouveaux managers sur votre plateforme de formation en ligne. Envoyez-leur des e-mails pour leur rappeler leur programme de formation en cours.

03

## Propagez le virus de l'apprentissage grâce aux managers

Encouragez les nouveaux managers à intégrer la formation continue à leur stratégie de management. Ils peuvent ainsi partager ce qu'ils ont appris et proposer des cours favorisant le développement individuel des employés.

04

## Créez un forum

Offrez aux managers un espace en ligne où ils peuvent poser des questions, diffuser les bonnes pratiques et partager leurs réussites, que ce soit en ligne ou en personne.

05

## Responsabilisez les apprenants

Organisez des réunions mensuelles ou trimestrielles avec les managers, selon la fréquence qui convient le mieux à votre entreprise. Faites le point avec eux sur les objectifs clés, tels qu'encourager la formation au sein de leurs équipes ou consulter eux-mêmes les contenus de formation.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** avec plus de 400 cours sur le leadership et le management, tous dispensés par des experts du secteur, LinkedIn Learning offre tout ce dont vos nouveaux managers ont besoin pour réussir.

## 4. Mobilisation des managers

### Appuyez-vous sur les managers pour personnaliser la formation

Les chiffres le montrent : pour motiver les apprenants, vous devez avant tout mobiliser les managers. D'après le [2018 Workplace Learning Report](#), deux tiers des apprenants seraient prêts à consacrer plus de temps à la formation si leur supérieur direct prenait part au processus. Nous venons de voir comment intégrer l'apprentissage à la formation des nouveaux managers. Voici à présent comment vous appuyer sur les managers déjà en place.





## Comment l'équipe formation et développement de ServiceTitan a atteint un NPS de 90 auprès des managers

Convaincue que les managers étaient la clé pour accroître le niveau d'implication des apprenants, l'équipe formation et développement de ServiceTitan a tout naturellement décidé de les mettre à contribution. Elle a commencé par aller à leur rencontre (sur Slack, dans les couloirs, lors des grandes réunions d'équipe et des points hebdomadaires) afin d'établir des relations et d'en savoir plus sur leur quotidien.

Elle a ensuite consulté le chef du personnel et le directeur des ressources humaines afin de créer un forum permettant aux managers de discuter des initiatives clés de l'entreprise, d'accéder à des ressources d'apprentissage et de formation, et de bâtir une communauté. Ce programme inclut des réunions trimestrielles menées par l'équipe formation et développement. Celle-ci propose chaque fois un débat sur les priorités de l'entreprise, où la formation et le développement ont un rôle à jouer. Elle invite également les managers à raconter les réussites de leurs pairs en matière de leadership et présente 10 à 30 minutes de contenu dédié au développement des managers. La dynamique est entretenue par le biais d'une chaîne sur Slack, où les managers et l'équipe formation et développement peuvent publier des contenus LinkedIn Learning, ainsi que des articles spécialisés. Voilà pourquoi les managers de ServiceTitan accordent à leur programme de formation et développement un score NPS (Net Promoter Score) de 90.



*"C'est la première fois que j'ai un manager qui non seulement met l'accent sur mon poste actuel, mais cherche aussi à comprendre mon plan de carrière idéal, et ce que je dois apprendre et développer pour évoluer dans ce sens."*

**Brendon Norton**

Customer Success Manager, ServiceTitan

Le saviez-vous ?

56 %

des employés déclarent qu'ils consacraient plus de temps à la formation si leur manager leur suggérait un cours pour développer leurs compétences.

## Comment faire

**01**

### **Forgez des liens**

Apprenez à connaître les managers et essayez d'en savoir plus sur leurs difficultés et ce qu'ils pensent de l'équipe formation et développement. Cela vous aidera à créer des programmes répondant à leurs besoins, qui les inciteront à défendre les mérites de la formation.

**02**

### **Mettez en avant les réussites**

Partagez les réussites des managers, qu'ils aient amélioré leurs propres compétences grâce à l'apprentissage ou qu'ils aient aidé un membre de leur équipe à atteindre de nouveaux objectifs professionnels.

**03**

### **Expliquez l'intérêt de vos initiatives**

Qu'ont-ils à y gagner ? Montrez aux managers en quoi la formation favorise leur développement et leurs résultats, ainsi que ceux de leurs équipes.

**04**

### **Encouragez un apprentissage en continu**

Recommandez certaines formations aux managers pour combler les lacunes identifiées lors de vos entretiens ou de vos échanges courants.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** les autorisations de sous-administrateur disponibles dans LinkedIn Learning permettent aux managers de recommander des cours et de générer leurs propres rapports d'activité pour encourager et superviser leur équipe.

## 5. Le rôle des dirigeants

### Incitez les cadres dirigeants à jouer un rôle moteur

Pour créer une culture propice à la formation, il est essentiel d'avoir le soutien de l'équipe de direction. C'est à elle que revient le choix de laisser aux employés le temps de se former sur leurs heures de travail et de promouvoir le développement professionnel. Elle peut également donner des directives fortes, en veillant à ce que les managers fassent de la formation une priorité pour leurs équipes.





## Comment une vidéo du COO a fait grimper le taux de participation à 94 %

Econet Wireless souhaitait mettre en place une culture d'apprentissage qui permette aux employés de rester compétitifs au sein d'un secteur des télécommunications en constante évolution. Pour tenir cette promesse, l'entreprise a commencé à déployer LinkedIn Learning auprès de ses employés. Mais le lancement de LinkedIn Learning n'a pas été simplement annoncé dans la newsletter du groupe. Cette nouvelle ressource a été présentée au personnel par Fayaz King, COO de l'entreprise, dans une vidéo de présentation où il expliquait sa vision à ses collaborateurs : "Nous devons évoluer et acquérir les compétences qui nous seront nécessaires demain". Il leur a ainsi demandé de consacrer une heure par semaine à la formation, *sur leur temps de travail*.

Deux mois après le lancement de LinkedIn Learning, **94 %** des collaborateurs utilisaient la plateforme, et la plupart d'entre eux passaient au moins quatre heures par mois sur des formations en ligne.



*"Votre travail devient beaucoup plus facile avec le soutien de la direction, ce qui est le cas chez nous. Et nous en observons les résultats : le personnel a fait de la formation une habitude."*

**Tara Howard**

Talent Development Manager, Econet Wireless

Le saviez-vous ?

90 %

des cadres dirigeants estiment que la formation et le développement doivent compter parmi les avantages sociaux que propose une entreprise.

LinkedIn

51 %

des cadres dirigeants seraient prêts à en faire plus pour promouvoir la formation de leurs employés.

LinkedIn



# Comment faire

01

## Mettez la formation en perspective

Pour gagner l'appui des membres de la direction, invoquez l'argument qui leur parlera le plus : l'impact sur les résultats financiers. Proposez des recommandations spécifiques, en expliquant comment une forte participation des apprenants peut contribuer aux objectifs de l'entreprise à plus grande échelle.

02

## Laissez parler les données

Jouez sur les indicateurs auxquels ils sont le plus sensible, comme l'acquisition de talents, la mobilité et la fidélisation, et exposez-leur des données sectorielles ou des tendances en matière de compétences pour démontrer l'importance de la formation.

03

## Acceptez les compromis

Votre direction n'est peut-être pas prête à déployer un programme en bonne et due forme. Acceptez de commencer par un projet pilote ou une étude interne pour identifier les besoins spécifiques des équipes. Vous aurez alors des arguments pour justifier des initiatives plus ambitieuses.

04

## Amenez-les à s'engager

Si vos cadres dirigeants acceptent d'investir dans des programmes de formation pour leurs équipes, assurez-vous d'obtenir un consensus quant aux outils nécessaires pour y arriver, ainsi que certaines garanties en matière de participation des managers et de budget.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** LinkedIn Learning vous permet de mettre en ligne des vidéos personnalisées ou d'autre types de contenu conçus par votre direction. Ces vidéos ne sont visibles qu'au sein de votre organisation et peuvent être adressées à tous vos employés ou à un groupe spécifique.

## 6. ROI

### Définissez votre Retour sur Intelligence Organisationnelle

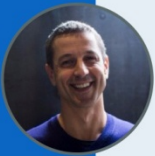
Les employés, les managers et les cadres dirigeants sont motivés par l'impact financier. Après tout, vous serez plus enclin à passer du temps à vous former et à promouvoir l'apprentissage si vous observez des résultats tangibles. Pour démontrer l'intérêt de la formation, réfléchissez aux indicateurs ou aux corrélations qui en révéleraient l'impact réel.





## Comment LinkedIn a imposé à ses Sales Managers de consacrer 50 % de leur temps au coaching

La division des ventes mondiales de LinkedIn a investi dans la formation et en a récolté les fruits. Tout a commencé par une étude sur le planning des managers, qui a démontré que ces derniers ne consacraient que 10 % de leur temps au coaching. Il fallait que cela change. L'équipe pressentait qu'un renforcement de la formation et de l'accompagnement aurait un effet positif important sur les résultats. Elle a donc imposé à ses responsables commerciaux de consacrer **50 %** de leur temps au coaching de leur équipe. Les responsables ont reçu des ressources pour se préparer, définir les domaines sur lesquels se concentrer, savoir quand recommander des cours et comment utiliser les données sur les performances pour approfondir chaque session de coaching. Outre ces séances de formation en direct obligatoires, la division des ventes de LinkedIn s'est appuyée sur le contenu disponible sur LinkedIn Learning en matière de coaching et de mentorat, ce qui a permis à chacun d'apprendre à son rythme.



*"Nous continuons d'apprendre et d'affiner notre programme car nous sommes convaincus que l'impact sur notre entreprise est considérable. Mais avant tout, ce programme nous a aidés à créer une culture de l'apprentissage au sein de notre division des ventes."*

**Mike Gamson**

SVP Global, Sales Solutions chez LinkedIn

# 26 %

L'initiative de LinkedIn a permis une augmentation de **26 %** du taux de satisfaction des quotas, une hausse de **8 %** des performances des vendeurs, un recul du taux de départs et une amélioration des scores de satisfaction des employés.

## Comment faire

**01**

### Identifiez des partenaires motivés

Discutez avec les directeurs des différents services. Qui souhaite insuffler un changement positif au sein de son équipe ? Quels programmes de formation les aideront à atteindre leurs objectifs ? Sont-ils prêts à collaborer pour obtenir le changement souhaité ?

**02**

### Focalisez-vous sur les indicateurs qui comptent

Obtenez un consensus sur les résultats qui importent réellement à l'équipe et sur les indicateurs de progrès. Faites une évaluation avant et après le programme pour voir le chemin parcouru.

**03**

### Mettez en valeur les réussites

Identifiez et mettez en avant les personnes pour lesquelles les programmes de formation ont rapidement porté leurs fruits. Les autres membres de l'équipe seront ainsi incités à donner la priorité à l'apprentissage.

**04**

### Privilégiez la pertinence

Appuyez-vous sur les relations avec les managers pour offrir la formation la plus personnalisée possible. Organisez la formation autour d'événements à venir, par exemple une conférence téléphonique importante ou la date butoir d'un grand projet.

**05**

### Facilitez le processus

Proposez une combinaison de séances de formation en direct et de contenus accessibles en ligne pour aider les collaborateurs à apprendre à leur propre rythme.



**Le petit plus de LinkedIn Learning :** LinkedIn Learning vous permet de savoir qui se forme sur quel sujet au sein de votre organisation. Vous pouvez ainsi corrélérer le temps consacré à la formation avec la progression des principaux indicateurs de performance.

## 7. Ludification

### Encouragez une saine émulation

La formation en ligne peut très facilement devenir un exercice ludique. Les employés peuvent se former à la demande, n'importe où et n'importe quand, et vous pouvez facilement suivre et partager l'évolution de chacun. D'abord motivés par l'esprit de compétition, les collaborateurs prendront peu à peu de véritables habitudes de formation.





## Comment QiCard a utilisé l'esprit de compétition pour créer une émulation

Les employés de QiCard qui utilisent LinkedIn Learning consacrent deux fois plus de temps à la formation que la moyenne du secteur pour des entreprises similaires, alors que les cours ne sont même pas dans leur langue maternelle. QiCard est la carte de crédit nationale en Irak. La clé du succès tient en un seul mot : la ludification. L'équipe chargée de la formation a mis les employés au défi d'acquérir un maximum de connaissances et présenté LinkedIn Learning comme un moyen de perfectionner leur anglais et de faire évoluer leur carrière. Les employés qui terminaient au moins 10 cours recevaient une lettre d'appréciation et des remerciements officiels de la part de la direction. L'utilisation de la plateforme d'apprentissage a bondi et les meilleurs apprenants sont devenus des modèles. L'équipe chargée de la formation a ainsi mis en avant leurs résultats et a utilisé leurs témoignages dans des e-mails, des vidéos et des affiches accrochées dans les bureaux.



*"Le concours a véritablement boosté la participation et suscité un goût pour la formation."*

**Zainab Abdul Wadood**

LMS Team Leader chez QiCard



QiCard a même créé des figurines en carton à l'effigie des meilleurs apprenants pour fêter l'événement.

# Comment faire

01

## Fixez les règles du jeu

Créez votre propre jeu ou mettez en place un concours du meilleur apprenant. Qui sera capable de suivre le maximum de formations au cours d'une période donnée ?

02

## Choisissez la récompense

Qu'est-ce qui est important pour vos employés ? N'hésitez pas à mener l'enquête pour trouver une récompense susceptible de motiver les employés à participer au concours (par exemple, une carte cadeau, une sortie d'équipe ou des billets pour une rencontre sportive).

03

## Identifiez vos soutiens

Adressez-vous à vos partenaires des autres services pour promouvoir le jeu, et mettez les ressources nécessaires à leur disposition (par exemple, règles, fréquence des réunions d'équipe, modèles d'e-mail, etc.).

04

## Générez le buzz

Un tableau des scores visible par tous les employés peut s'avérer très efficace. Que ce soit pour décoller de la dernière place du classement ou prendre le haut du podium, le tableau des scores crée une forme d'engouement qui pousse les employés à s'investir.

05

## Félicitez les vainqueurs

Donnez aux gagnants le sentiment d'être uniques. Vous pouvez opter pour un prix original (comme la figurine en carton de QiCard) ou plus traditionnel : un e-mail de remerciement d'un directeur ou un titre honorifique au nom de toute l'entreprise.



**Le petit plus de LinkedIn Learning** : grâce aux rapports téléchargeables LinkedIn Learning, vous pouvez rapidement créer un tableau de scores pour votre entreprise. Avec les fonctionnalités d'interaction sur les réseaux sociaux de LinkedIn Learning, les employés peuvent voir les cours que leurs collègues suivent afin de savoir où ils en sont dans le concours.

## 8. Marketing

### Une campagne de formation pour chaque occasion

C'est la Saint-Valentin, Noël, Oktoberfest, la Coupe du monde de football ou la rentrée des classes ? Inspirez-vous de l'air du temps pour encourager l'apprentissage.







## Hilltop Securities utilise le marketing saisonnier pour promouvoir la formation

Les deux responsables RH de Hilltop Securities consacrent à peine **5 %** de leur temps à la formation en entreprise. Pourtant, **100 %** de leurs collaborateurs se forment avec LinkedIn Learning. Le PDG de l'entreprise est ravi. Le secret de leur réussite ? Une approche résolument marketing.

L'équipe RH utilise des campagnes de marketing saisonnières, avec des thèmes autour de la rentrée des classes ou encore des fêtes de fin d'année.



*"Nous aurions eu beau nous procurer les outils de formation les plus performants au monde, sans en faire la promotion auprès de nos collègues, ils ne s'en seraient pas servi."*

**Valerie North**

Ancienne Senior Human Resources Business Partner  
chez Hilltop Securities



Chez Hilltop Securities, l'équipe chargée de la formation distribue des pommes accompagnées d'un message pour leur campagne d'automne.

# Comment faire

**01**

## **Brainstormez différentes idées**

Les campagnes marketing saisonnières doivent être ludiques. Ce doit être un moment amusant pour tout le monde : votre équipe et vos collègues apprécieront d'échanger leurs idées sur le sujet.

**02**

## **Trouvez le jour qui correspond à votre envie**

Il existe une journée mondiale pour tout et n'importe quoi : la journée mondiale du chien, le jour des patrons, le mois de l'apprentissage et du développement, etc. Faites coïncider vos campagnes avec des événements du calendrier ou créez votre propre journée spéciale.

**03**

## **Servez-vous du réel**

Utilisez des objets (comme la pomme de Hilltop Securities) pour surprendre les employés et les encourager à utiliser les ressources d'apprentissage.

**04**

## **Trop ringard les affiches ?**

Pas du tout ! Les supports papier classiques ont toujours leur place. Nous voyons encore des affiches dans la rue, que ce soit pour des conférences ou des concerts. Elles peuvent être tout aussi efficaces pour renforcer vos campagnes marketing saisonnières et créer une ambiance de fête au bureau.

**05**

## **Proposez un contenu ludique**

Les campagnes d'apprentissage vous donnent l'occasion d'inviter le jeu dans l'apprentissage. Par exemple, Hilltop Securities a mis ses employés au défi de regarder une liste de vidéos visant à développer des compétences associées au thème de la rentrée (gestion du temps ou productivité personnelle, par exemple). Les gagnants remportaient une carte cadeau ou un jour de congé.

## Conclusion

Prêts à vous lancer ? Il existe plusieurs manières d'encourager vos employés à participer aux formations que vous proposez. En les combinant de la façon qui vous convient le mieux, vous obtiendrez des résultats étonnants.

Allez-y pas à pas. Commencez par le plus simple. Par exemple, vous entretenez de bonnes relations avec votre PDG ? Si vous savez que la formation des employés lui tient à cœur, commencez par la stratégie n° 5, *Incitez les cadres dirigeants à jouer un rôle moteur*. Vous actualisez votre système d'évaluation des performances ? Mettez en œuvre la stratégie n° 2, *Mettez l'humain au cœur de vos évaluations*.

Une fois que vous avez posé les bases et récolté les fruits de vos premiers efforts, vous êtes en bonne position pour lancer une nouvelle initiative originale et ainsi stimuler l'implication des apprenants.





LinkedIn Learning est une plateforme de formation en ligne regroupant le vaste catalogue Lynda.com, comptant plus de 13 000 cours dispensés par des experts, et les données et informations de LinkedIn, tirées de 610 millions de profils et de milliards d'interactions. Ces informations vous donnent une vision unique, en temps réel, de l'évolution des emplois, des secteurs, des entreprises et des compétences, et vous permettent d'identifier les compétences nécessaires à la réussite de votre entreprise. Elles alimentent également des suggestions de cours à destination des apprenants afin que les formations les plus pertinentes et les plus appropriées leur soient proposées, quel que soit l'appareil qu'ils utilisent.

Contactez-nous pour découvrir comment LinkedIn Learning peut vous aider dans vos initiatives de développement des talents. Rendez-vous sur [learning.linkedin.com](https://learning.linkedin.com).