

# Transformer la formation *avec le modèle LTEM.*

Comment passer des intentions aux résultats.



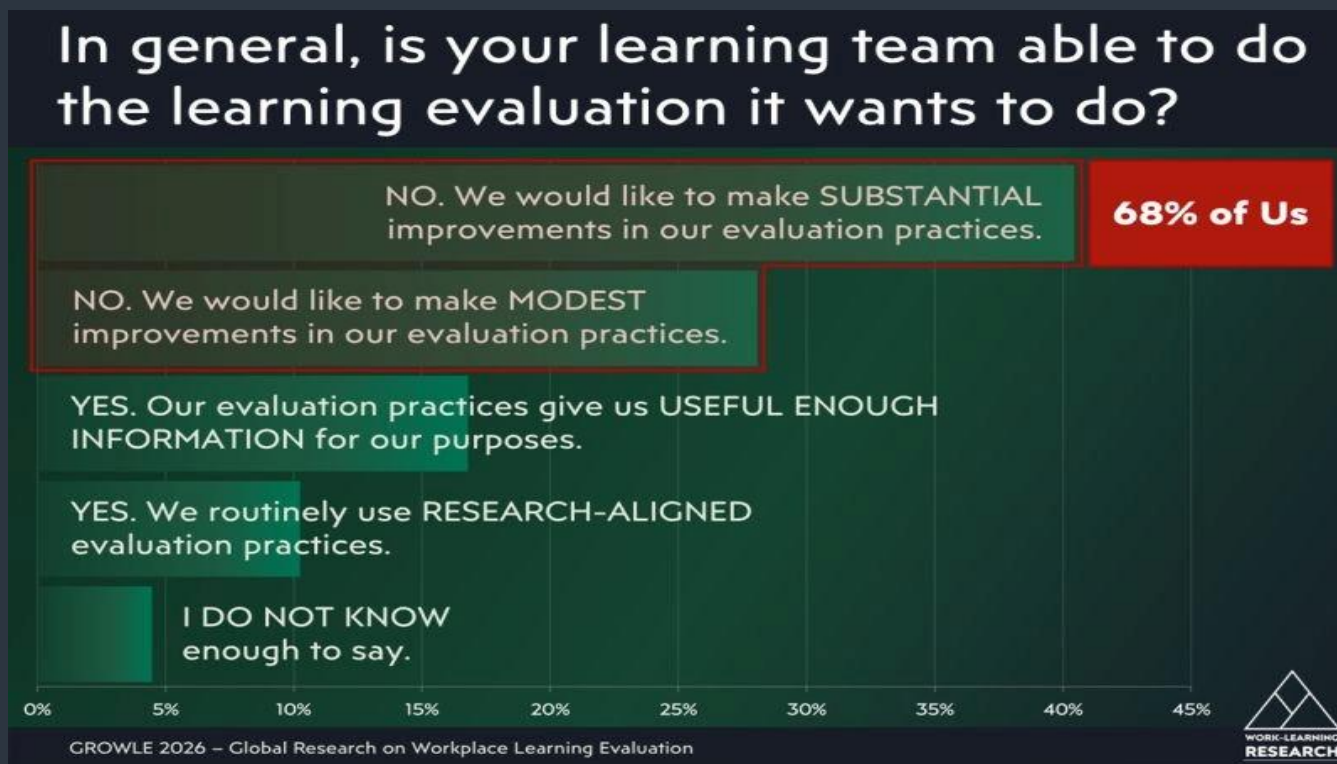
**Jean-Philippe Bradette**

jpbradette.com



Validate at: <https://bit.ly/valid999>

# Les équipes L&D *le disent elles-mêmes.*

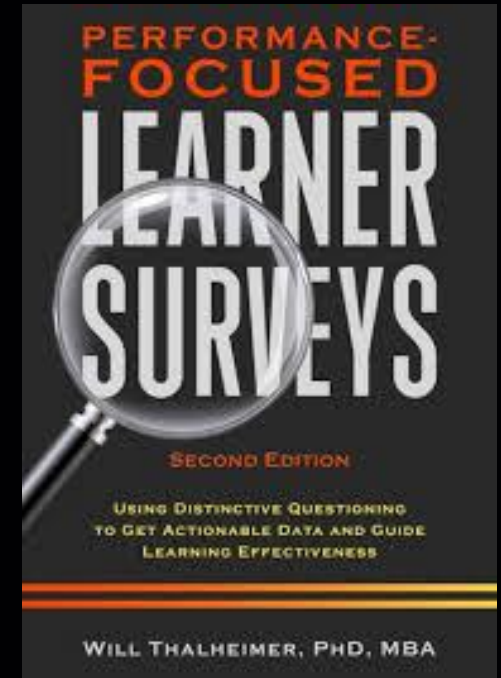
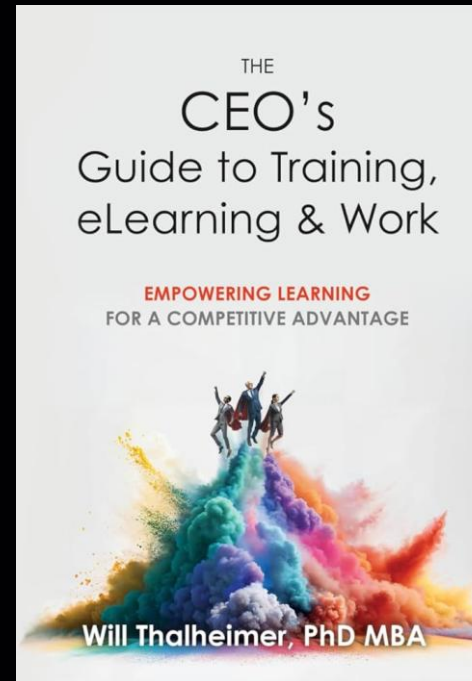


# 68%

des équipes L&D veulent apporter des améliorations **substantielles** à leurs pratiques d'évaluation.

*On est d'accord : il y a un problème.*

***La question : par où commencer ?***



Will Thalheimer, PhD · MBA

Créateur du modèle LTEM · [WorkLearning.com](http://WorkLearning.com)

VIDÉO

# CE QU'ON CHERCHE À SAVOIR

## LES QUESTIONS

- A-t-on appris quelque chose d'utile à l'équipe ?
- Sauront-ils prendre la bonne décision quand le moment viendra ?
- Vont-ils faire mieux leur travail — pas juste le soir de la formation ?
- Ça va changer quoi pour les clients, l'équipe, l'organisation ?

*Ces questions-là, on se les pose tous.*

***On a rarement les réponses.***

## POURQUOI ON NE SAIT PAS

### **01 On mesure ce qui est facile**

Complétion, satisfaction, quiz du jour. Ces chiffres-là rassurent. Ils ne répondent à aucune des quatre questions.

### **02 On mesure trop tard**

À la fin du projet, on documente. On n'ajuste plus. La mesure devient un constat, pas un levier.

### **03 On confond dire, savoir et faire**

Trois choses différentes, trois mesures différentes. Mélangées, elles racontent un succès qui n'existe pas.

## POURQUOI MESURER

---

# Ce qui ne se mesure pas *ne se gère pas.*

### 01

#### Améliorer les formations

25 facteurs de transfert validés (Thalheimer, Blume et al.) avant, pendant, après. Les données permettent d'adapter, pas de répéter.

### 02

#### Prouver la valeur

Démontrer l'utilité des investissements. Justifier les budgets avec des résultats d'équipe, pas juste la satisfaction.

### 03

#### Soutenir les apprenants

Identifier ce qui freine ou motive l'application. Coaching ciblé, rappels espacés, outils de transfert au bon moment.

*Mais encore faut-il mesurer ce qui compte — pas ce qui est facile.*

# La mesure n'est pas un ajout. *C'est de la conception.*

### 01 Pourquoi je mesure ?

*Soutenir un apprenant, prouver au DRH, ajuster le programme ?*

### 02 Pour qui je mesure ?

*L'apprenant, le gestionnaire, le commanditaire, l'équipe L&D ?*

### 03 Quels résultats opérationnels ?

*Taux d'erreur, qualité de service, onboarding, délai de traitement ?*



*Commencer par LS – le résultat dans l'équipe – change le contenu, les activités et la conversation des commanditaires.*

## LE MODÈLE

# Le modèle d'évaluation du transfert des apprentissages.

8 niveaux · 2 groupes · un modèle pour penser avant de mesurer.

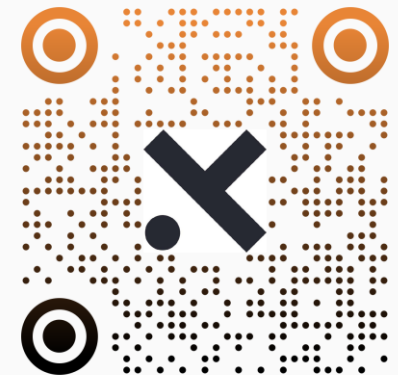
### Résultats mesurés en formation

- 1 Présence / Complétion
- 2 Activités d'apprentissage
- 3 Perceptions des apprenants
- 4 Connaissances
- 5 Prise de décisions
- 6 Performance de la tâche

*Les niveaux 5 et 6 — décision et performance — se mesurent en formation, via microcas et observations structurées.*

### Résultats mesurés en milieu de travail

- 7 Transfert en milieu de travail
- 8 Effets du transfert



## ZOOM SUR LE NIVEAU 4

« *Avec l'IA, on n'a plus besoin de mémoire.* »

# C'est exactement l'inverse.

*Quand je ne maîtrise pas mon sujet, l'IA ne me rend pas plus fort. Elle me rend dépendant.  
Et dépendant, je me trompe avec elle — je passe ses erreurs à mon client.*

01

### Évaluer

Ce qu'on n'a pas encodé, on ne peut pas l'évaluer. Sans repères internes (L4), la déférence envers l'IA devient automatique.

02

### Contextualiser

L'IA n'a pas accès à l'historique de l'équipe, à la relation client, aux implications éthiques. Ce contexte vit dans la tête de la personne qui décide.

03

### Se surveiller

Lee et al. 2025 (Microsoft Research, n=319) : plus la confiance en l'IA est haute, moins la vigilance critique l'est. On arrête de questionner.

*Tester le jour même = compréhension · Tester après 3+ jours = rétention ✓ (Thalheimer)*

**L4 solide → L5 possible → L6 observable. Sans le L4, tout le reste s'effondre.**



## DU TERRAIN AU MODÈLE

Sur le terrain, tout commence  
*par une situation.*

*Pas par un cours.*



**Prise de décision (L5)** S-E-D → réduit les erreurs de jugement · **Performance de tâche (L6)** A → réduit les erreurs d'exécution

**Connaissances fondamentales (L4A)** mémoriser ce qui déclenche une bonne décision, pas les anecdotes.

*Moins d'erreurs + meilleures décisions = formation qui a atteint le bon niveau.*

# Par où commencer

## LE PRINCIPE

La mesure, ce n'est pas un projet en plus, *C'est une décision qui change tous les autres*

Deux portes :

### 01

## Le L3 dès cette semaine

Performance-Focused Learner Surveys. Même infrastructure que vos sondages actuels. Des questions qui mesurent le bon signal.

### 02

## Un projet pilote

Un projet à taille humaine, avec un commanditaire qui veut bouger. L4-L5-L6-KPI. Mesure en continu. Résultats à présenter trois mois plus tard.



L'OUTIL POUR LES DEUX

## La Boussole

*Choisir le bon niveau de mesure pour votre projet.*

*L'intention sans la décision, ça reste un souhait. La décision courageuse d'évaluer ce qui compte, c'est ça qui transforme la formation en résultat.*

# Boussole LTEM

Sélecteur de niveaux de mesure selon ton hypothèse et ton intention

FR EN

## Quelle est ton hypothèse sur la cause du problème ?

[M'aider à choisir](#)

Tu peux en sélectionner plusieurs si la formation touche plus d'une dimension.

Connaissances

Décision

Exécution

## Quelle est ton intention de mesure ?

Tu peux en sélectionner plusieurs si tu vises plus d'un objectif.

Soutenir

Prouver

Améliorer

## Décris brièvement ta formation

Contexte, durée, public, contraintes terrain — quelques phrases suffisent.

Ex : Formation de 90 min sur le nouveau protocole de stérilisation pour 80 hygiénistes dans 12 cliniques. Conformité réglementaire critique. Superviseurs cliniques disponibles pour observation.



Générer la recommandation

Réinitialiser

## Recommandation de niveaux de mesure

**Pour sauvegarder en PDF :** Pour sauvegarder en PDF : utilise Cmd+P (Mac) ou Ctrl+P (Windows), puis sélectionne « Enregistrer au format PDF » comme destination.

Exécution

Prouver

Soutenir

Améliorer

Audit conformité

## Séquence de mesure recommandée

Ce renforcement décisionnel vise à corriger un problème de conformité observé. Avec Prouver actif et des indicateurs opérationnels disponibles, L8 est la cible ultime. L5 et L7 sont les niveaux prioritaires pour diagnostiquer et valider le changement de comportement.

### EFFETS ORGANISATIONNELS

#### L8 — Conséquences organisationnelles **CIBLE ULTIME**

Effets sur l'organisation

L8 capte la réduction du taux de non-conformité dans les audits internes mensuels, la baisse du taux de plaintes clients liées aux recommandations, et la diminution des réclamations. Ces indicateurs existent déjà et sont suivis par l'institution. Avec une cohorte de 80 conseillers, l'évolution de ces métriques sur 90 jours fournit une preuve tangible pour la direction et les régulateurs que le renforcement produit les effets attendus sur la gestion du risque.

### AU TRAVAIL

#### L7 — Performance au poste **LECTURE CAUSALE**

Comportement au travail

L7 capte si les conseillers appliquent correctement la démarche d'évaluation du profil client et formulent des recommandations produit conformes au poste. L'observation au poste est possible mais coûteuse. Une amélioration à L8 peut survenir sans observation systématique de L7, mais sans L7, on ne peut pas attribuer causalement la baisse du taux de non-conformité au renforcement — d'autres facteurs (pression hiérarchique, changement de procédure) pourraient expliquer l'évolution des indicateurs. L7 offre le lien causal entre formation et résultats organisationnels.

*Des intentions aux résultats.*

# Merci.

LTEM · Conception · Mesure · Renforcement · IA



**Jean-Philippe Bradette**

jpbradette.com



Validate at: <https://bit.ly/valid999>

**apprent**x  
par Edgenda