

# Managers : mieux les former, et les impliquer dans la formation de leurs équipes

22 mai 2025

WEBINAIRE

LE PRINTEMPS DE LA  
**FORMATION**



## L'événement en ligne qui réunit +3000 professionnels

Une semaine de webinaires pour explorer les  
grandes tendances formation de 2025



Du 19 au 23 mai 2025

- ★ 1 newsletter chaque jour
  - 8 Webinaires
  - 6 témoignages RH
  - Des Ressources
- ★ 1 Grande enquête

 **livestorm**

- ★ 1h
- ★ Chat
- ★ Questions
- ★ Replay & Slides

**speexx**

**Littler**  
France

 **Simbel**

 **ildi**

**edflex**

**skillup**

 **CORPORATE  
LEARNING**  
POWERED BY *efekta*

 **DIDASK**

# Ce webinar est animé par...



LES INTERVENANTS



**Julie Pirroni**

**Global Key Account Manager**

**Speexx**



**Patrick Benammar**

**Learning & Development VP**

**Renault Group**



**Pierre Monclos**

**Conférencier & Formateur**  
RH, IA et Formation

**Unow**



# This is Speexx

L'acteur leader des solutions digitales pour le développement professionnel des collaborateurs

speexx



## Amérique latine

Brésil, Sao Paulo  
Chili, Santiago du Chili  
Pérou, Lima



## Empowering People

- Une plateforme complète pour le développement des compétences
- Formation linguistique, coaching professionnel, mentorat,
- Leader mondial de la formation digitale en langue pour les organisations
- Fondé en 2012
- Un apprentissage intelligent, fluide et personnalisé grâce à des technologies de pointe
- +300 000 sessions individuelles par an
- + de 8 millions d'utilisateurs et + de 1 800 organisations clientes
- 11 bureaux, + de 300 collaborateurs et + de 2 500 coaches et formateurs certifiés
- 200+ prix d'innovation en matière de formation et de coaching
- ISO 9001:2015, 100% RGPD, toutes les certifications pertinentes en matière de sécurité des données
- Certification RSE d'Ecovadis et niveau AA de WCAG 2.2
- Des finances solides et croissance durable

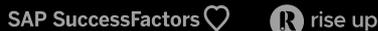
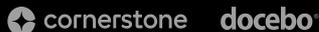
# La solution adaptée aux entreprises

Conçue pour les grandes organisations comme la vôtre

speexX

## Plateforme entièrement intégrée

Speexx est entièrement intégré à tous les environnements de gestion de la formation, à tous les LMS et LXP. Certifications ISO 9001, ISO/IEC 27001, TISAX et 100% conforme au RGPD.



## Ce qu'en disent les analystes du secteur

Leader dans la Digital Learning 9-Grid de Fosway, le principal analyste européen en matière de ressources humaines.



+ de 1 800 clients



## Outils de gestion des RH

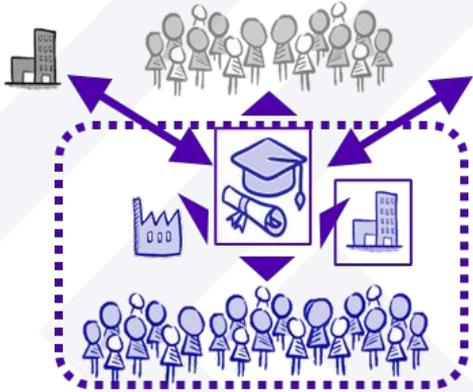
Speexx Manager est l'outil de gestion et d'analyse de pointe pour les RH et L&D.

- Des tableaux de bord et des graphiques pour identifier les besoins en matière de formation, de coaching et de mentorat.
- Les analyses de Speexx Manager fonctionnent sur toutes les plateformes et tous les appareils.

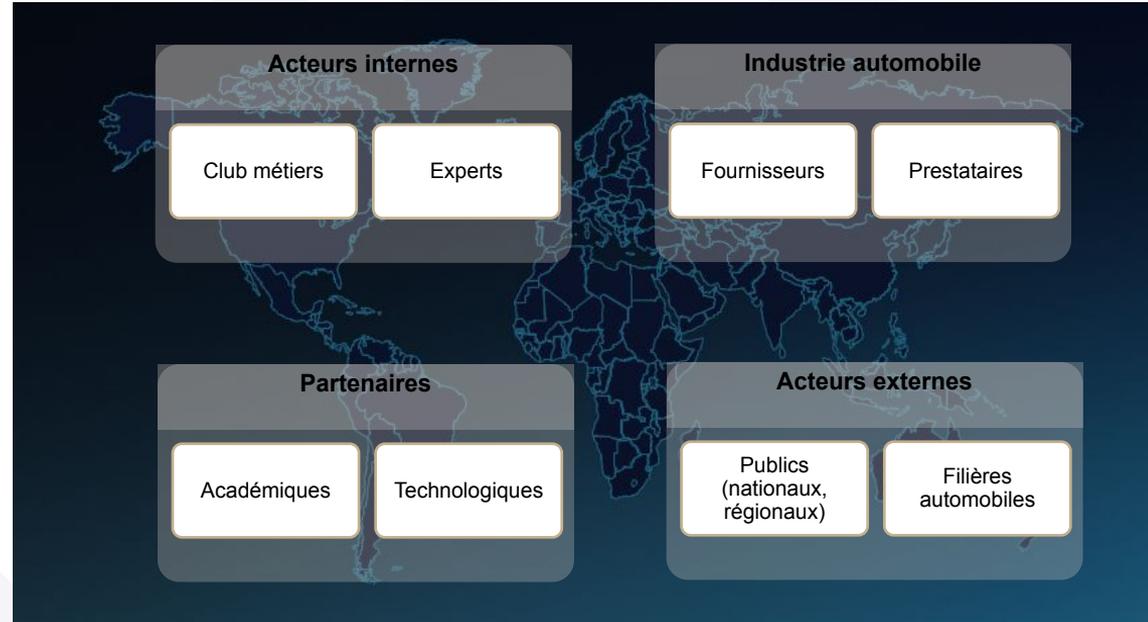
# L'ambition

**Développer les talents** pour accompagner  
la **transformation** des industries de la mobilité,  
grâce à la création **d'écosystèmes de formation collaboratifs**,  
permettant de **développer les compétences** nécessaires à un  
**avenir industriel et technologique durable.**

# Une université écosystémique



- Partenariats avec des entreprises et des acteurs de l'éducation
- Pour les collaborateurs, les salariés de la filière, les étudiants et apprentis, au contact des communautés locales



# Les programmes

## Electrification



Développer, fabriquer et optimiser la chaîne de traction

## Economie Circulaire



Réparer, recycler et donner une nouvelle vie à des systèmes et composants automobiles.

## Data & IA



Collecter, structurer et organiser les données pour accompagner l'émergence de l'intelligence augmentée.

## Développement Software et Cybersécurité



Développer des solutions logicielles embarquées et des architectures garantissant la cybersécurité dans l'univers automobile.

## Excellence opérationnelle



Délivrer une performance industrielle en s'appuyant sur la digitalisation des activités et la mise en œuvre de processus industriels et qualité aux standards de l'industrie automobile.

**Projets 2025**

Technologies & Design

Métavers industriel

Décarbonation

Gestion de projet & Agile



spécialiste de la formation B2B

Notre raison d'être :

**“ Développer les compétences  
pour relever les défis d'un monde  
en Transformation et en Accélération ”**



# +150 formations articulées autour de 3 grands domaines



**IA**



**Soft skills &  
Management**



**Métiers** (Ventes,  
RH, RSE,...)

Unow vous accompagne à toutes les étapes :

**1**

**En amont de la formation**  
(diagnostic et co-construction)

**2**

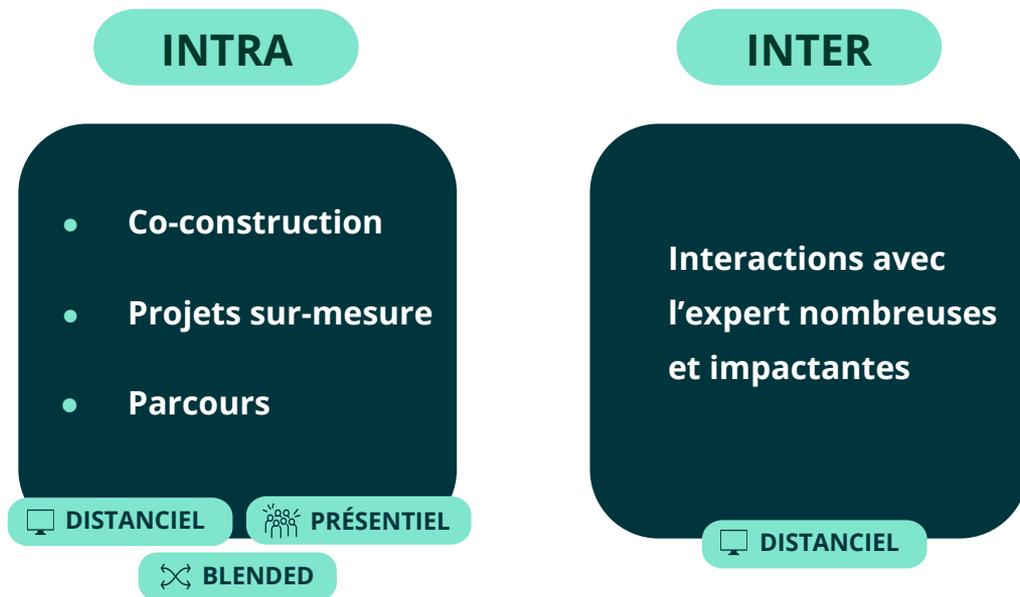
**Pendant la formation**  
(reporting sur l'engagement  
et la complétion)

**3**

**Post formation**  
(bilan et retour d'expérience)



# 🔍 Des formats adaptés à vos besoins



- ✓ **Adaptabilité** et flexibilité des formats en fonction de vos besoins
- ✓ **Suivi de l'engagement et de la progression** des apprenants régulier et précis

# 🔍 Nos clients plébiscitent l'efficacité de nos formations



9,2/10

Note de satisfaction moyenne  
en 2024



93%

Taux d'ancrage après 4 mois  
de formation

+ 500 entreprises nous font confiance

Brittany Ferries

swile



BlaBlaCar



TECHNOALPIN



COSMO  
CONSULT

# Au programme de ce webinar

- 
- 1) **Comment impliquer les managers dans le développement des compétences de leurs collaborateurs ?**
  - 2) **Comment former les managers avec impact face aux différentes transformations de l'entreprise ?**

# 1) Comment impliquer les managers dans le développement des compétences de leurs collaborateurs ?



# Impliquer les managers



## Les stratégies d'engagement formation les plus utilisées

### TOP 5

l'implication  
des managers

l'accompagnement  
des salariés par  
l'équipe RH &  
formation

la communication  
interne

l'implication  
de la direction

une forte culture  
d'entreprise  
apprenante

## Le rôle des managers dans les parcours de formation

Ils recueillent les besoins lors  
des entretiens annuels

53 %

Ils suivent de près l'implication des  
collaborateurs en formation

18 %

Ils sont prescripteurs / sélectionnent  
les formations

15 %

Ils sont réticents à allouer du temps  
de formation à leurs équipes

10 %

*Baromètre Printemps de la formation  
Mai 2025, Unow  
435 fonctions RH ou formation en poste en  
entreprise*





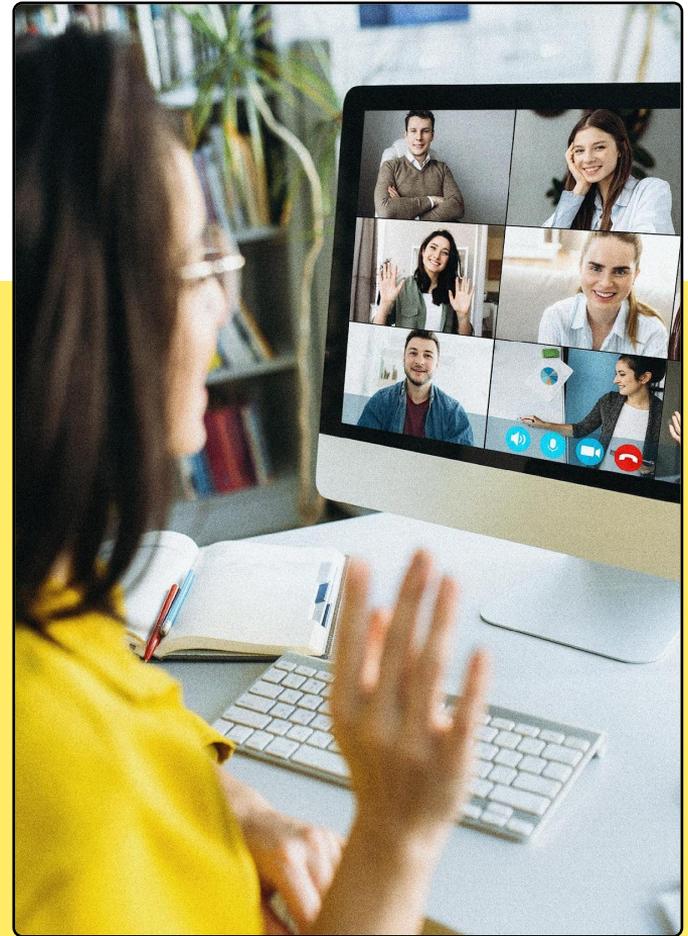
# Impliquer les managers



- ★ Les conversations RH et les temps RH
- ★ Préparer une arrivée dans l'équipe
  - de l'évaluation du besoin en formation à la décision de former
- ★ Les projets de transformation ou de réorganisation
- ★ La communication régulière
- ★ Les réunions d'équipe
- ★ Les phase de présélection des candidatures notamment pour les formations longues



## **2) Comment former les managers avec impact face aux différentes transformations de l'entreprise ?**



# Comment former les managers avec impact ?



 **Contexte Renault**

 **332 skippers et 45 captains, pour former 12 000 personnes en 9 mois !**

 **Les Team Breaks**



## Les prochains webinaires :

- ★ **Codéveloppement, mode d'emploi : comprendre et déployer un outil puissant pour booster vos formations managériales**
- ★ **Actualité des financements & réglementation de la formation (Littler)**



**L'événement en ligne qui réunit  
+3000 professionnels**

Une semaine de webinaires pour explorer les  
grandes tendances formation de 2025



**Du 19 au 23 mai 2025**



**Le MOOC  
IA & RH**

2ème édition



**La formation  
gratuite sur les IA  
génératives dédiée  
aux services RH !**

**A partir du 2 juin 2025**



# Vos questions



LES INTERVENANTS



**Julie Pirroni**

**Global Key Account Manager**

**Speexx**

**[j.pirroni@speexx.com](mailto:j.pirroni@speexx.com)**

**<https://www.speexx.com/fr/>**



**Patrick Benammar**

**Learning & Development VP**

**Renault Group**



**Pierre Monclos**

**Conférencier & Formateur**  
RH, IA et Formation

**Unow**

**[pierre@unow.fr](mailto:pierre@unow.fr)**

**[www.unow.fr](http://www.unow.fr)**



# Annexes



**1) L'implication du manager  
avant la formation : de la  
demande à la préparation**

# Une petite place dans un grand process

Aujourd'hui, seule 1 entreprise sur 2\* implique les managers dans le choix ou la validation des formations de leurs collaborateurs.

Sinon, ce rôle est réservé aux Ressources Humaines ou aux services Formation.

*\*Enquête Printemps de la formation (Unow) 2024*



# Une petite place dans un grand process



**Recueillir** un besoin de formation, ou un **besoin de développement** (sans avoir la solution : formation, tutorat, AFEST...)



**Préconiser** une formation



Nos managers sont à l'initiative de projets de formation intra-entreprise, ils participent aux réunions avec nos prestataires pour aider à personnaliser la formation aux besoins du terrain.



# Une petite place dans un grand process

-  **Recueillir** un besoin de formation, ou un **besoin de développement** (sans avoir la solution : formation, tutorat, AFEST...)
-  **Préconiser** une formation
-  **Valider** une demande de formation
-  **Décider** d'une formation
-  **Appliquer** une décision RH (ex : actions du PDC)



## La grande oubliée : la communication

*Du manager qui n'a pas été informé de l'action décidée pour son équipe... au salarié qui ne sait pas pourquoi il se retrouve en formation !*



# La grande oubliée : la communication

*Du manager qui n'a pas été informé de l'action décidée pour son équipe... au salarié qui ne sait pas pourquoi il se retrouve en formation !*

## **3 bonnes pratiques :**

- un **point RH/manager** obligatoire avant et après toute formation
- des **notifications** du manager à l'inscription, à la convocation et au démarrage, puis lors de l'évaluation (via le SIRH, par email, etc)
- Chez Harmonie Mutuelle, tout manager suit une **formation "FormActeurs" dédiée au développement des compétences de leurs équipes**



# La dimension managériale, complémentaire de l'accompagnement RH

🎓 Prise de connaissance du contenu de l'action de formation

“

Très souvent, nos managers ne peuvent pas s'impliquer dans la formation, car ils sont déjà sollicités de toute part et n'ont pas les outils de suivi nécessaires pour leur faire gagner du temps

”

*Jean-Marie Ferrand, Responsable Formation chez Talan*



# La dimension managériale, complémentaire de l'accompagnement RH

 Prise de connaissance du contenu de l'action de formation

 Point managérial dédié :

- définition d'**objectifs individuels**
- organisation du **calendrier** et de la charge de travail
- place attribuée à la **mise en pratique**
- liens** avec le poste, l'impact et la carrière



# La dimension managériale, complémentaire de l'accompagnement RH

## Pour impliquer efficacement vos managers, il est important :

- De les sensibiliser à la définition d'un objectif de compétence
- De leur apprendre à repérer un besoin de formation
- De leur présenter vos différentes solutions de formations
- De délimiter leur champ d'action afin qu'ils ne dépassent pas leur rôle



# La dimension managériale, complémentaire de l'accompagnement RH

## Les managers doivent être au coeur de votre attention car :

- Ils sont au plus près des besoins du terrain et des collaborateurs
- Ils tiennent compte de l'évolution des missions qui émergent au fur et à mesure de l'année
- Ils permettent de renforcer la motivation du salarié
- Ils assurent la mise en pratique des compétences acquises



## Autres pratiques pour aller plus loin

-  Critère d'attribution du **variable** des managers
-  Critère de déclenchement de la **prime d'intéressement**
-  **Questionnaire amont** : avez-vous préparé votre venue en formation avec votre manager ? (puis questionnaire à chaud)
-  Un **espace manager** dans l'environnement de formation

**2) L'implication du manager  
pendant la formation : le suivi  
et le lien avec la situation de  
travail**

# Un double rôle pendant l'action de formation



## Le suivi de la progression dans la formation

- ★ Quels avancements ?
- ★ Quelles questions soulevées ?
- ★ Quelle progression au regard des objectifs individuels ?

*+ Reconnaissance*



# Un double rôle pendant l'action de formation



## Le suivi de la progression dans la formation

- ★ Quels avancements ?
  - ★ Quelles questions soulevées ?
  - ★ Quelle progression au regard des objectifs individuels ?
- + Reconnaissance*



## Le lien avec la situation de travail

- ★ Qu'est-ce qui a pu être mis en pratique sur le terrain ?
- ★ Qu'est-ce que va pouvoir l'être et comment l'organiser ?
- ★ Le droit à l'erreur



# Le manager au coeur de la complétion

 4 bonnes pratiques managériales qui auront un impact direct sur la complétion de vos formations. Sans ça, le risque de décrochage pendant la formation sera plus élevé.

- 1) Vérifier que le collaborateur dispose bien de temps dédié à sa formation
- 2) Clarifier l'impact de la formation sur l'évolution de carrière du collaborateur
- 3) Formaliser des retours quant à l'application des compétences acquises
- 4) Vérifier que ces compétences peuvent s'ancrer durablement dans l'entreprise



# Le manager au coeur de la complétion

- 👉 Pour aller plus loin, certains n'hésitent pas à forcer :
- l'implication du manager
  - l'engagement du salarié à terminer sa formation

Ces entreprises vont en effet jusqu'à facturer les départements concernés quand la formation n'est pas suivie jusqu'à son terme. Un choix radical, mais qui peut faire ses preuves.



# La posture du manager : un facilitateur, un animateur

Mise en pratique

Feedbacks du  
manager

Transposition des  
acquis

Développement des compétences

Augmentation du ROI, du ROE et de l'engagement



**3) L'implication du manager  
après la formation : le bilan et  
la définition des prochaines  
actions**

# (encore) Une petite place dans un grand process

Les managers peuvent :



Faire un **bilan** et/ou consulter le bilan de l'action de formation



**Préconiser** des actions pour la suite



# (encore) Une petite place dans un grand process

Les managers peuvent :



Faire un **bilan** et/ou consulter le bilan de l'action de formation



**Préconiser** des actions pour la suite



**Décider** d'une nouvelle formation



**Collaborer** avec le service formation

*sur l'atteinte des objectifs, la prochaine action à mettre en place, le lien avec les entretiens RH, etc*



# La dimension managériale, complémentaire de l'accompagnement RH



Point managérial dédié :

- ❑ bilan au regard des **objectifs individuels** fixés en amont
- ❑ Plan d'action
  - ❑ prochaines actions de **mise en pratique**
  - ❑ suivi dans la durée (bilan à 3 mois)
- ❑ **garder un lien** avec le poste et la carrière
- ❑ **réutiliser** ces éléments dans les entretiens (annuel, pro)



# L'aide du manager pour mesurer le ROI de la formation

Un manager impliqué dans la formation améliore la montée en compétences de ses collaborateurs et l'impact de ces derniers en situation de travail. C'est ainsi que la formation crée de la "valeur" pour l'entreprise.

Pour vous, cela se traduit par : un ROI et un ROE bonifiés.

“

Nous intégrons des indicateurs clés business dans la détermination de nos formations stratégiques. Exemple : pour X% de marché en plus cette année, Y% de salariés doivent se former dont Z% avec une note minimum de 15/20

”

*Hélène Bourgeois, Responsable RH chez Air Liquide*



# L'aide du manager pour mesurer le ROI de la formation

Incitez vos managers à prendre part à l'évaluation de leurs collaborateurs.

“

Engager les managers dans l'évaluation de la montée en compétences, c'est montrer que la formation n'est pas là pour combler des lacunes, mais bien pour faire grandir les individus

”

*Elsa Chiche, Gestionnaire Formation chez AFD*

