



learn **innov**
by ildi



WOONOZ

PRENDRE LE PROBLEME DU R.O.I. À L'ENVERS

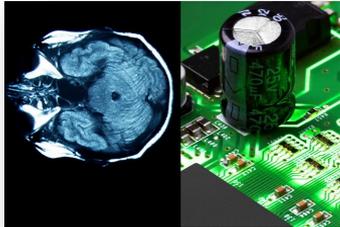
Ou comment analyser le R.O.I. sans effort et même s'en servir
pour mieux concevoir ses formations

2023.12.14



Notre vocation : garantir l'efficacité des formations en tirant parti des neurosciences.

1^{ere} IA pédagogique



Motorise le Projet Voltaire



+ 7 150 collaborateurs





Notre métier : accompagner les entreprises dans leurs problèmes de formations

- Pas terminées
- Vite oubliées
- Mal appliquées
- Chronophages pour tous





WOONoz

_ Moteur d'ancrage **mémoriel**®



Thomas KRECZANIK

Dr. Sciences de l'Information
Responsable B.U. Woonoz for business



- **Vous challenger et partager ensemble** sur votre vision du R.O.I. et sur son mode de calcul.
- **Vous mettre sur la voie** pour une analyse du R.O.I. formation « sans lourdeur et sans douleur ».
- **Vous donner des clés pratiques** pour une conception « orientée points clés » qui vous aidera à développer votre R.O.I. formation.



Faisons connaissance

Vos enjeux



ICE BREAKER

« Le baccalauréat des digital learning managers »

Connectez-vous à notre [quiz en ligne](#).
Obtiendrez-vous la mention ? 🧐



**PARTIE #1 : MÉTRIQUES, VOUS AVEZ DIT
MÉTRIQUES ?**



Activité #1

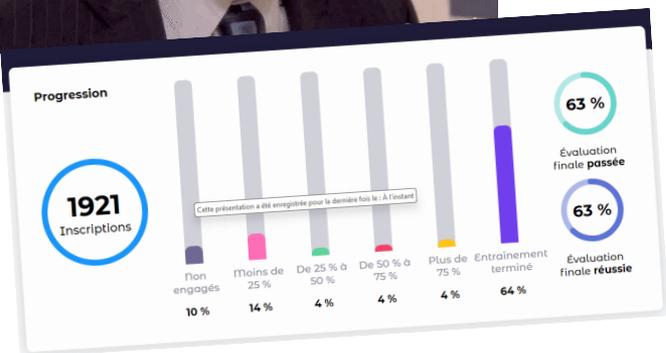
« *Patron, ce projet est une réussite car...* »

Par petits groupes, listez les éléments que vous seriez fiers de rapporter à votre DG, pour lui prouver l'efficacité de vos actions. 😎



Activité #2

« Le dashboard de rêve »



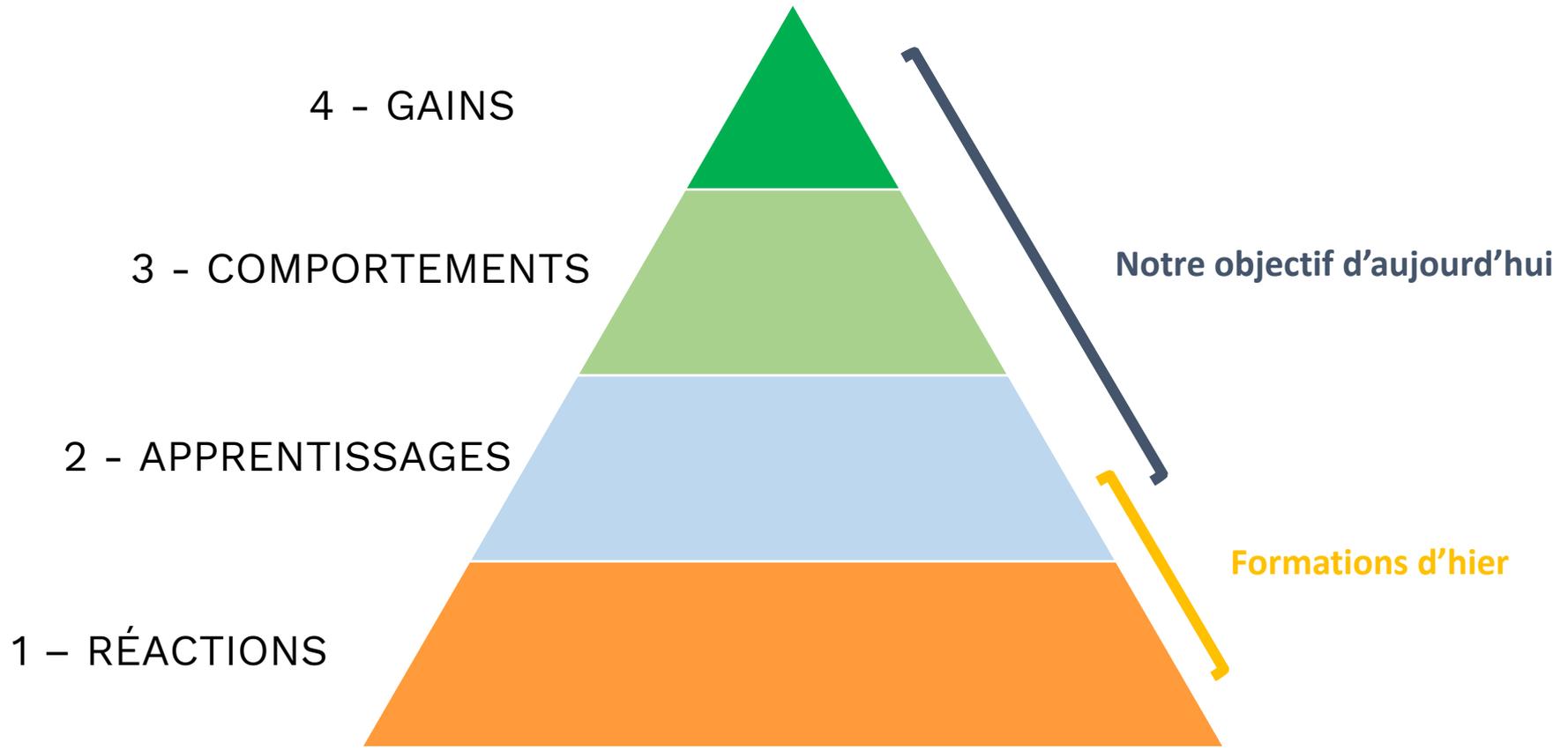
*L'équipe Power Bi vous a préparé un dashboard du pilotage des formations dont vous n'osiez rêver.
Listez les données qu'il contient ? 😄*



Comment évaluer
un dispositif de formation ?



$$\text{R.O.I.} = \frac{\text{Résultat}}{\text{Coût}}$$





Rappel :

On confond parfois plaisir et objectif. Or, la satisfaction utilisateur n'est qu'un moyen.



Et « diffuser » ne suffit pas !



Les objectifs et les résultats d'une formation sont (trop) souvent intangibles.



Point de vue :

Une formation réussie, c'est une formation :
suivie/comprise/retenue/utilisée/utile...
et que l'on a fait reconnaître comme tel !



R.O.I. des formations :

Comment calculer le **résultat** ?



$$\text{R.O.I.} = \frac{\begin{array}{c} \Delta \text{ Connaissances} \qquad \Delta \text{ Comportements} \qquad \Delta \text{ Pérennité des acquis} \\ \downarrow \qquad \downarrow \qquad \downarrow \\ \text{Résultat} \end{array}}{\text{Coût}}$$



R.O.I. des formations :

Comment bien calculer **le coût** ?



$$\text{R.O.I.} = \frac{\text{Résultat}}{\text{Coût}}$$

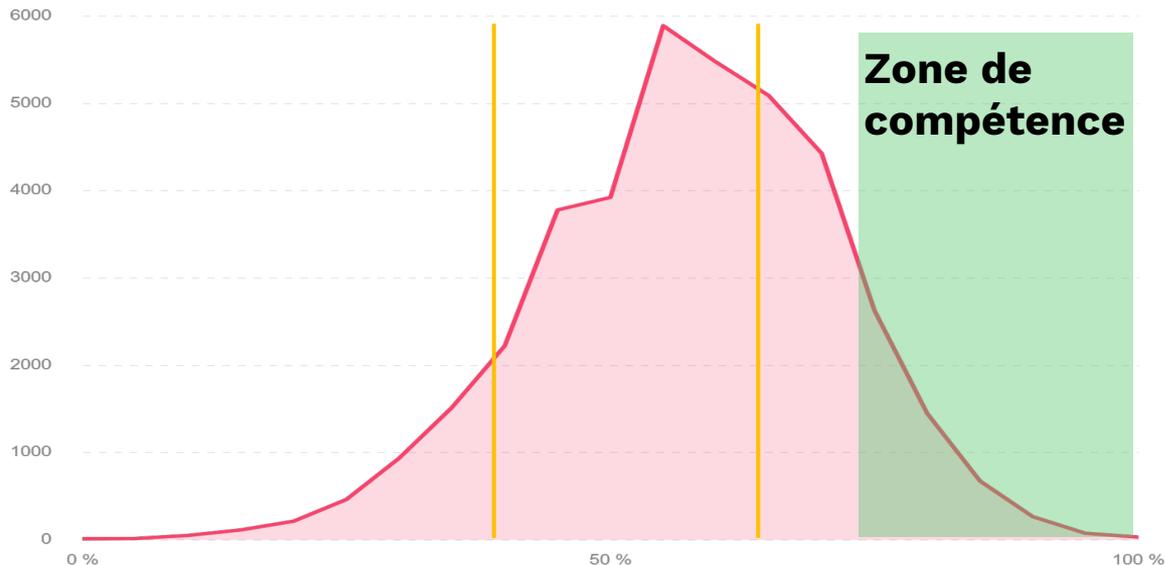
The diagram illustrates the components of the Return on Investment (R.O.I.) formula. The numerator is "Résultat" (Result) in blue. The denominator is "Coût" (Cost) in blue, which is further broken down into three sub-components: "Cash" in black, "Temps passé" (Time spent) in red, and "Motivation" in red. Arrows point from "Coût" to each of these three sub-components.



R.O.I. des formations :
Comment **mieux analyser** ?



Population



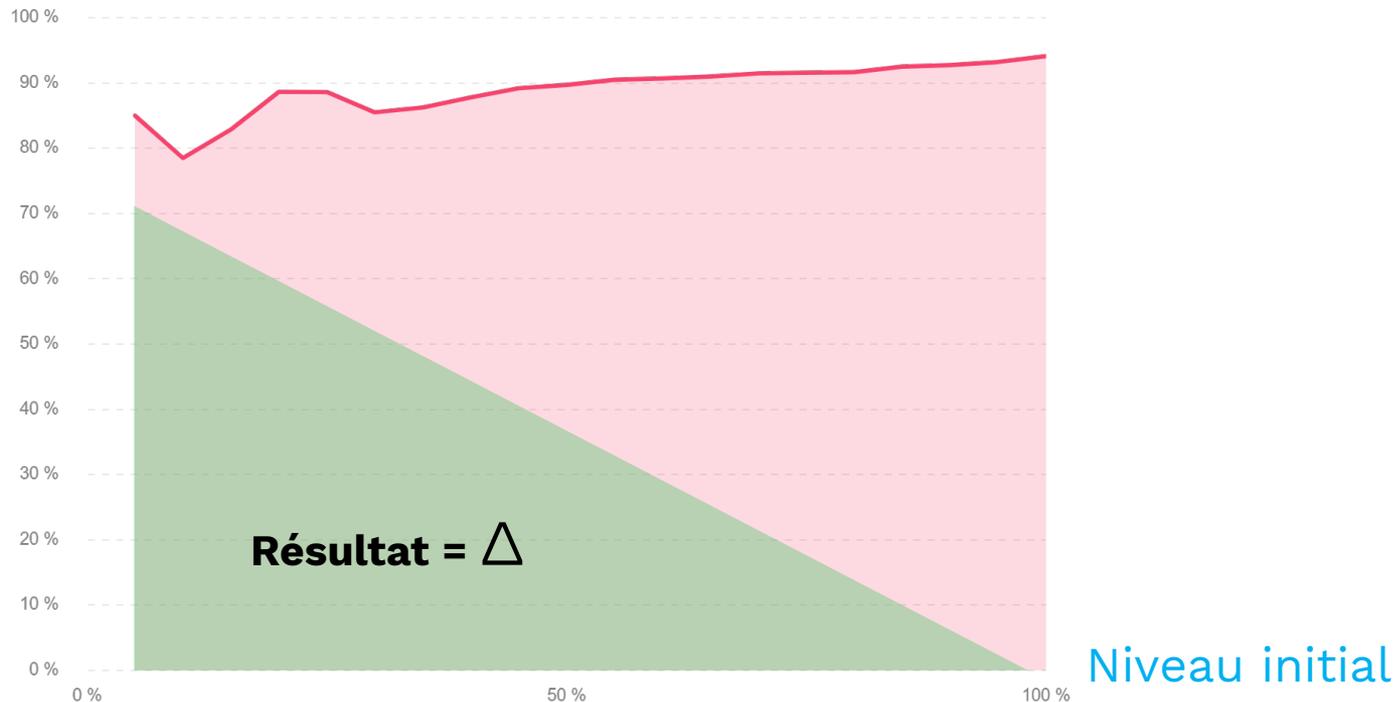
Niveau initial

- Si le niveau initial est au dessus de 65%, la formation est trop facile, l'essentiel est déjà acquis par la population des apprenants.
- Si le niveau initial est entre 40 et 65%, l'adaptation des contenus à la population est bonne.
- Si le niveau initial est en dessous de 40%, le contenu est trop difficile.

Facteur clé de succès : adapter la formation au niveau initial des apprenants



Score final



Facteur clé de succès : mettre en situation de maîtrise le plus grand nombre d'apprenants

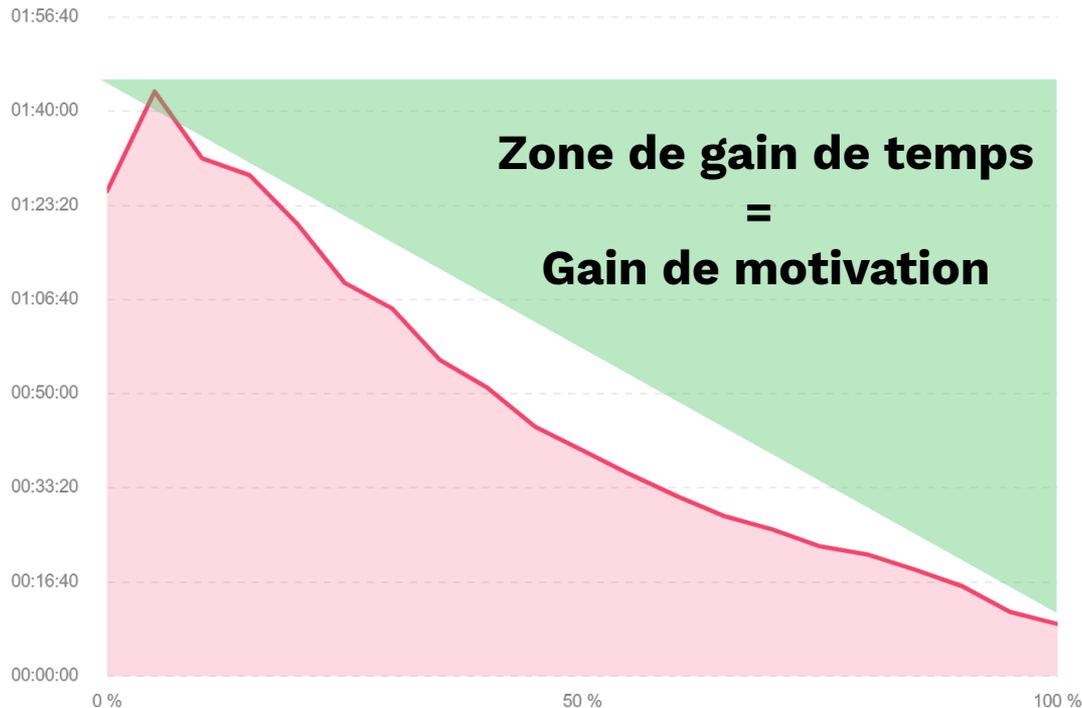


Bonne pratique :

Ne prendre en compte que les personnes ayant atteint le niveau final attendu à $f+7j$.



Temps
d'entraînement
cumulé



Facteur clé de succès : variabiliser le temps de la formation en fonction du besoin de chacun = augmenter l'engagement et l'efficacité dans un temps passé minimum



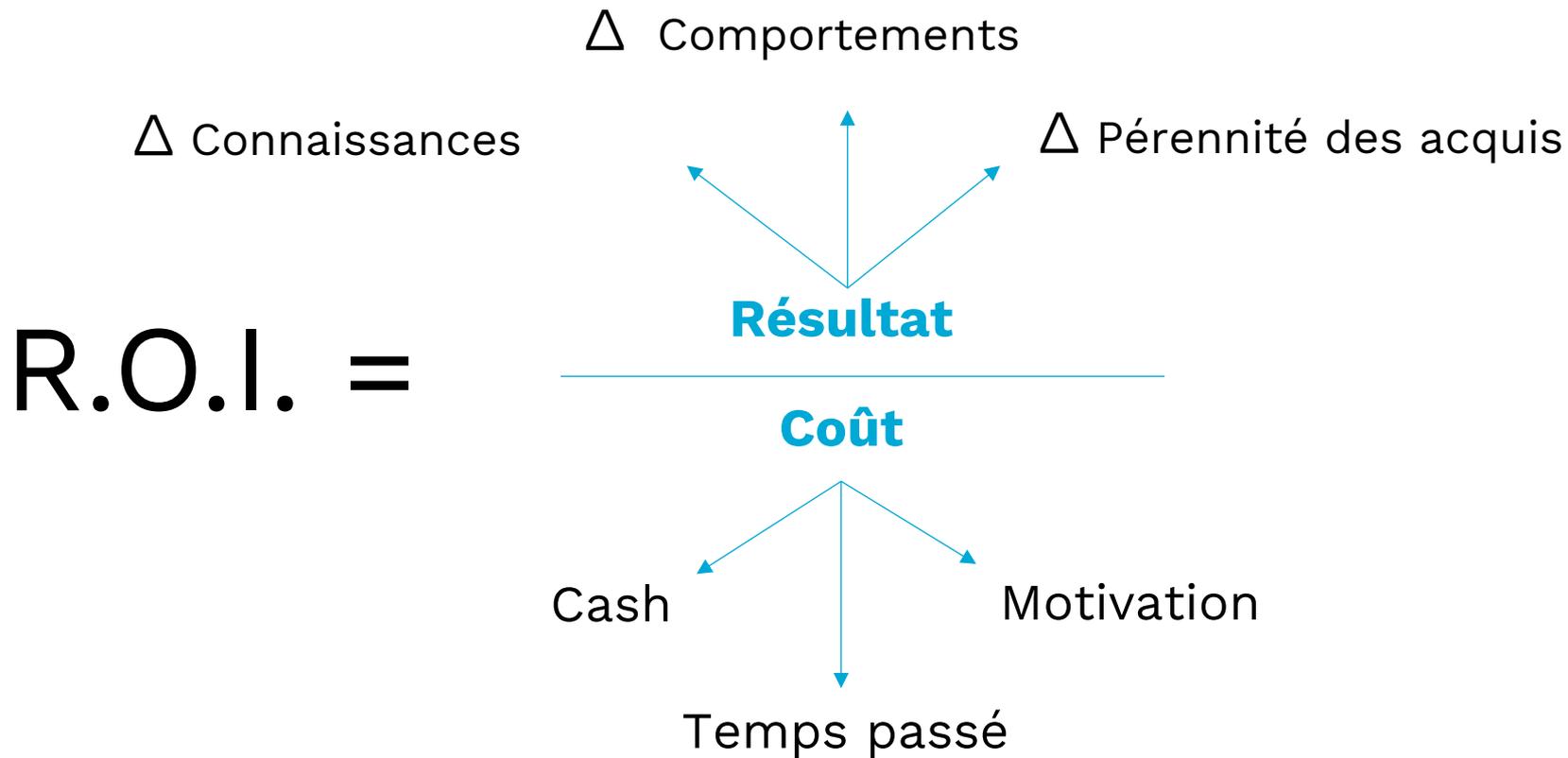
Point de vue:

Une formation, cela devrait toujours être ce qui permet à chacun d'apprendre/retenir/appliquer de nouvelles choses.
En ne consacrant que le temps « juste nécessaire ».



A retenir :

Le R.O.I. d'une formation, c'est d'abord le coût caché du temps passé.

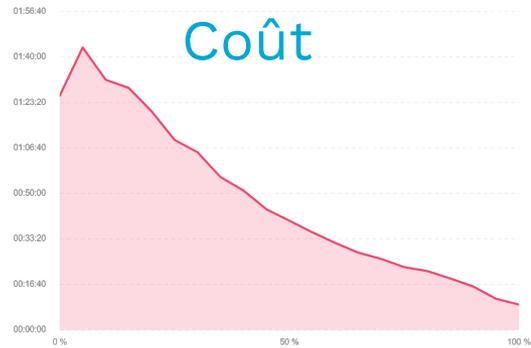




R.O.I. =



Résultat



Coût



SO WHAT ?

Peut-on mettre en place une démarche R.O.I à la fois **simple et systématique** ?

A photograph of two women in a professional setting. The woman in the foreground is middle-aged with short, wavy blonde hair, wearing black-rimmed glasses and a light blue button-down shirt. She is smiling warmly at the camera. Her hands are clasped together in front of her. In the background, a younger woman with dark hair is also smiling, wearing a white top. The background is softly blurred. A dark blue horizontal bar is overlaid at the bottom of the image, containing the text in yellow.

PARTIE #2 : LA « CLINIQUE » DU R.O.I.



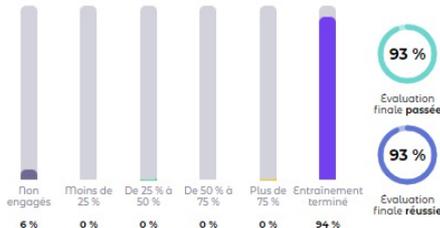
Activité #3

« *La grande visite...* »

Vous passez tous ensemble au chevet de vos formations en cours de déploiement. Analysez leurs constantes pour déterminer leur état de santé ! 🧑⚕️

Progression

791
Inscriptions



93%
Évaluation finale passée

93%
Évaluation finale réussie

« Formation 1 »

« Le recyclage sur le risque incendie... »

En bonne santé ?

Engagement utilisateur

Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité du dispositif de soutien à la formation.



743 / 791 (93%)

Parcours engagés

Ayant démarré l'entraînement



742 / 791 (93%)

Parcours à 75% d'Ancrage Mémoirel®

Parvenus à un seuil acceptable de complétion



740 / 791 (93%)

Certificats délivrés

Ayant validé l'évaluation finale ou de rattrapage

Efficacité de la formation

Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité de la formation.



67%

Niveau initial constaté

Mesuré par le moteur d'Ancrage Mémoirel® sur l'ensemble des points clés



88%

Moyenne à l'évaluation finale

Calculé à partir de la première tentative de chaque apprenant

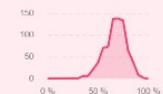


00:23:58

Durée totale

Evaluations comprises

Analyse dynamique



Niveau initial

Répartition des apprenants en fonction de leur niveau initial. Peu de personnes dans la zone de compétence (c'est-à-dire à plus de 75% de maîtrise de points clés) est le signe d'une formation nécessaire et pertinente.



Évaluation finale

Niveau moyen à l'évaluation finale en fonction du niveau initial. Un bon niveau de sortie quel que soit le niveau initial est le signe d'une formation réussie.

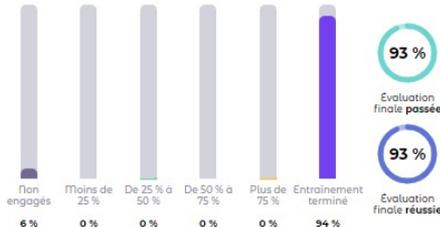


Adaptive learning

Durée de l'entraînement en finale en fonction du niveau initial. Une durée qui s'adapte au niveau initial des stagiaires est le signe d'une formation efficace.

Progression

791
Inscriptions



Engagement utilisateur

Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité du dispositif de soutien à la formation.



743 / 791 (93%)

Parcours engagés

Ayant démarré l'entraînement



742 / 791 (93%)

Parcours à 75% d'Ancrage Mémoirel®

Parvenus à un seuil acceptable de complétion



740 / 791 (93%)

Certificats délivrés

Ayant validé l'évaluation finale ou de rattrapage

Efficacité de la formation

Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité de la formation.



67%

Niveau initial constaté

Mesuré par le moteur d'Ancrage Mémoirel® sur l'ensemble des points clés



88%

Moyenne à l'évaluation finale

Calculé à partir de la première tentative de chaque apprenant

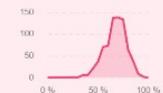


00:23:58

Durée totale

Evaluations comprises

Analyse dynamique



Niveau initial

Répartition des apprenants en fonction de leur niveau initial. Peu de personnes dans la zone de compétence (c'est-à-dire à plus de 75% de maîtrise de points clés) est le signe d'une formation nécessaire et pertinente.



Évaluation finale

Niveau moyen à l'évaluation finale en fonction du niveau initial. Un bon niveau de sortie quel que soit le niveau initial est le signe d'une formation réussie.



Adaptive learning

Durée de l'entraînement en finale en fonction du niveau initial. Une durée qui s'adapte au niveau initial des stagiaires est le signe d'une formation efficace.

« Formation 1 »

« Le recyclage sur le risque incendie... »

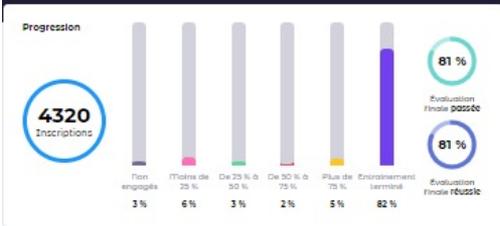
Toutes les constantes sont au vert !



« Formation 2 »

« Notre culture managériale... »

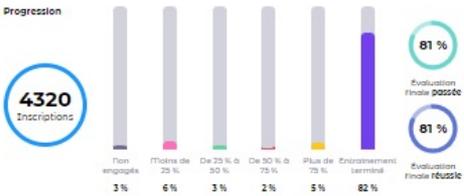
En bonne santé ?

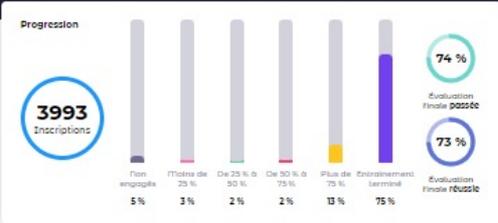


« Formation 2 »

« Notre culture managériale... »

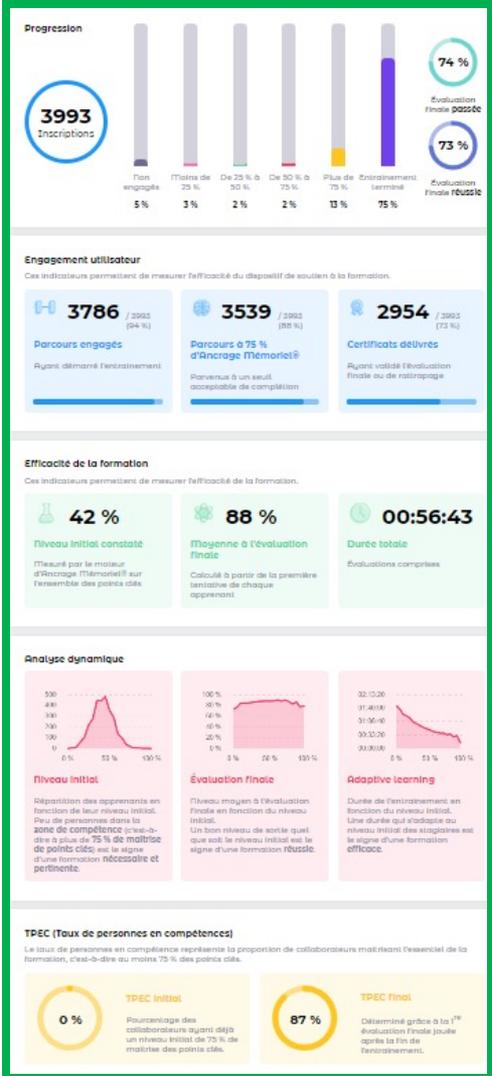
Formation trop dense sur ce sujet : risque de démotivation à grande échelle





« Formation 3 »
 « Pour tous nos collaborateurs : rappeler les notions sur le RGPD et créer de nouveaux réflexes... »

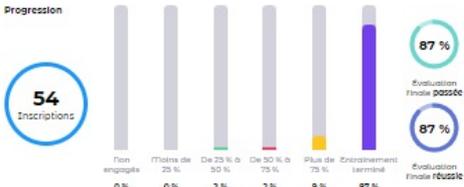
En bonne santé ?



« Formation 3 »
 « Donner à tous nos collaborateurs des notions et des réflexes sur le RGPD ... »

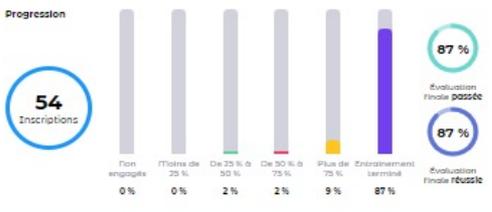
Toutes les constantes sont au vert !





« Formation 4 »
 « Les connaissances que tout le monde doit connaître dans notre secteur pour obtenir une habilitation... »

En bonne santé ?



« Formation 4 »

« Les connaissances que tout le monde doit connaître dans notre secteur pour obtenir une habilitation... »

Formation trop longue et surtout trop dure mais...



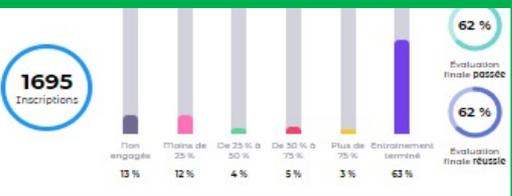


« Formation 5 »

« Les droits et devoirs de l'agent public... »

En bonne santé ?





« Formation 5 »

« Les droits et devoirs de l'agent public... »

Toutes les constantes sont au vert !





Bonne pratique :

A chaque type de projet doit correspondre un « budget temps » spécifique. Le temps doit rester fonction du niveau de chacun.



Ignorances

Objectif « **Connaissances** »



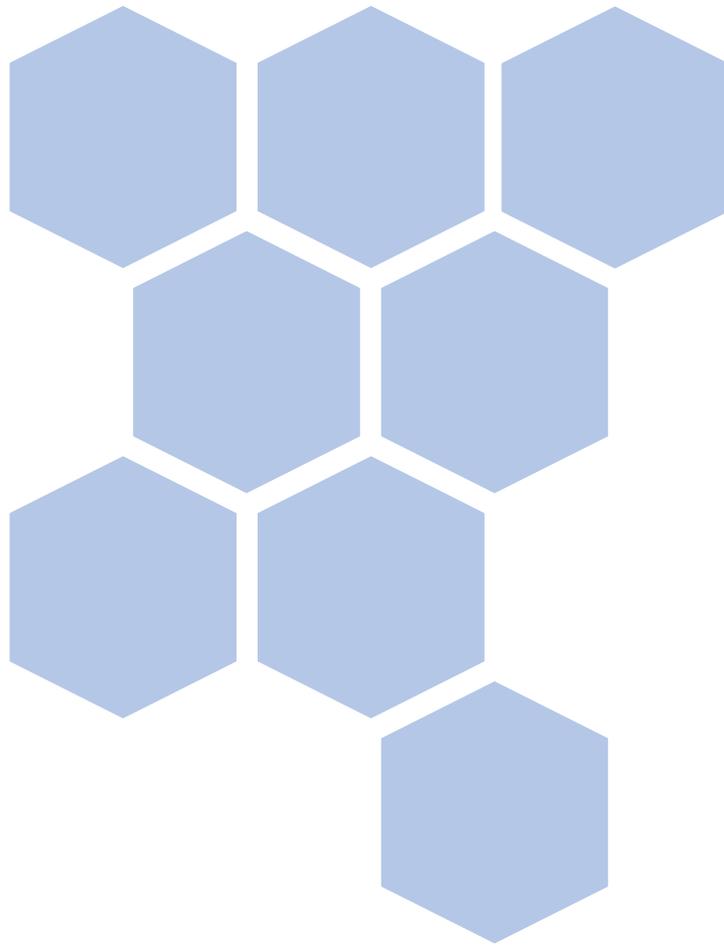
Immobilisme, erreurs

Objectif « **Comportements** »



Résistances

Objectif « **Culture** »



De quelques heures à
plusieurs jours

Quelques heures

Moins d'1 heure



Problème

L'analyse du R.O.I. est trop souvent une tâche supplémentaire, une contrainte.

ESTIMATION DU ROI DU PROJET – À RÉALISER



VARIABLES	DISPOSITIF ACTUEL	Méthode WOONOZ	GAINS
Variabiles ORGANISATION			
Nombre de personnes formées	30	30	Gain en heures
Nombre d'heures nécessaires présentes hors coaching	21.00	21.00	Gain de jours non productifs
Nombre de stagiaires par classe	12.00	12.00	Gain en € année 1
Salaires annuels brut moyen des employés	€ 20 000	€ 20 000	Gain en € année 2
Salaires horaires chargés moyen des employés	€ 16,8	€ 16,8	Gain en € année 3
Salaires horaires chargés moyen des formateurs	€ 35,0	€ 35,0	GAIN TOTALE 3 ans
% des stagiaires en déplacement	75%	75%	
Frais de déplacements + bouche moyen par stagiaire actuel	€ 300,0	€ 300,0	
Frais de déplacements + bouche par formateur	€ 60,0	€ 60,0	
CA annuel moyen réalisé par stagiaire	€ 100 000	€ 100 000	
CA moyen réalisé par heure productive	€ 62,2	€ 62,2	
Délais de montée en compétence (en mois travaillés)	3.00	3.00	
Variabiles WOONOZ			
Formation initiale			
Temps de formation présentiel conservé	33%	33%	
Temps de formation Woonoz (h)	3.50	3.50	
Raccourcissement du temps de montée en compétence	33%	33%	
Amélioration du niveau de performance moyen après	2%	2%	
Frais de déplacements + bouche moyen méthode Woonoz	€ 110,0	€ 110,0	
Formation de rappel à 6 ou 9 mois			
Temps de formation présentiel conservé sans Woonoz	50%	50%	
Temps de formation présentiel conservé avec Woonoz	1.75	1.75	
Temps de formation Woonoz (h)	3.000	3.000	
Accompagnement rappel	€ 3 000	€ 3 000	
Coût			
Conseil	€ 6 750	€ 6 750	
nombre de modules de connaissances	1	1	
nombre de modules de compétences	2	2	
Plateforme	-	-	
Accompagnement déploiement	€ 5 000	€ 5 000	
Variabiles Générales			
Durée légale du travail par an (h)	1 607	1 607	
Nombre d'heures de travail par semaine (h)	35	35	
Nombre de semaines travaillées par an	45,91	45,91	
Charges patronales	€ 35,0	€ 35,0	
Prix moyen d'une nuit d'hôtel	€ 80	€ 80	
Prix moyen d'un repas	€ 20	€ 20	
Prix moyen d'un transport	€ 120	€ 120	
Coût de la formation initiale			
Nombre d'heures de formation	6 300	3 129	
Frais de personnel stagiaires	€ 105 849	€ 52 572	
Frais de personnel formateurs	€ 17 325	€ 5 717	
Frais de déplacement	€ 123 000	€ 59 955	
Coût Woonoz année 1		€ 76 750	
Coût Woonoz année 2 & 3		€ 40 000	
Total année 1	€ 246 174	€ 194 994	
Total année 2	€ 246 174	€ 158 244	
Total année 3	€ 246 174	€ 158 244	
Coût de la formation de rappel annuelle			
Nombre d'heures de formation	3 150	525	
Frais de personnel stagiaires	€ 52 925	€ 8 821	
Frais de personnel formateurs	€ 1 753	€ -	
Frais de déplacement	€ 64 836	€ -	
Coût Woonoz		€ 3 000	
Total année 1	€ 126 425	€ 11 821	
Total année 2	€ 126 425	€ 11 821	
Total année 3	€ 126 425	€ 11 821	
Coût de la montée en compétence			
Nombre d'heures de travail improductives	76 050	50 700	
Coût des heures de travail improductives	€ 1 277 750	€ 851 836	
CA perdu	€ 4 712 500	€ 3 218 046	
Niveau de performance moyen			
Nombre d'heures de travail	1 607	1 607	
CA annuel par personne	€ 100 000	€ 102 000	
Total CA population	€ 30 000 000	€ 31 000 000	
GAIN GLOBAL			
			Gain global en € année 1
			Gain global en € année 2
			Gain global en € année 3
			GAIN GLOBAL 3 ans



Evaluer ne devrait pas générer
d'effort supplémentaire.



Point de vue :

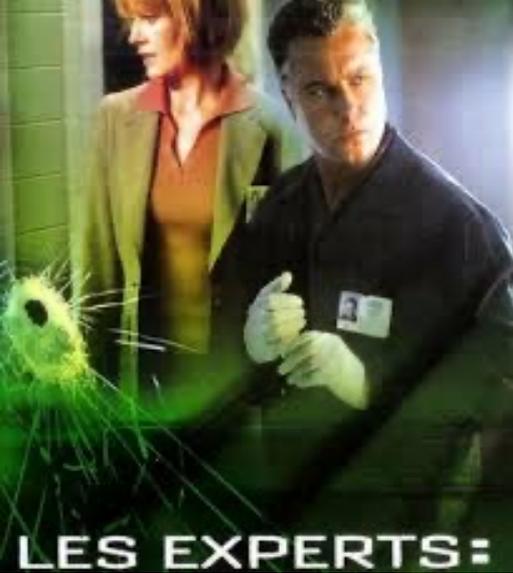
L'analyse du R.O.I. doit être
au cœur même de la formation.



Comment faire ?

A photograph of two women. In the foreground, a woman with short, wavy blonde hair and black-rimmed glasses is smiling warmly at the camera. She is wearing a light blue button-down shirt. Her hands are clasped together in front of her. In the background, slightly out of focus, is another woman with long brown hair, also smiling. The background is a plain, light-colored wall.

PARTIE #3 : PRENDRE LE R.O.I. À L'ENVERS



Activité #4

« La bonne focale... »

En 5 min, listez les méthodes d'évaluation qui permettraient d'analyser l'efficacité de vos formations 🧐



Vers une méthodologie de conception
« R.O.I. orientée » ?

Méthodologie classique

Recueil des besoins « macro » et objectifs pédagogiques déclinés par thématiques



Construction des formations par les experts thématiques



Déploiement des formations



Mise en place des indicateurs indépendamment des formations

Méthodologie « R.O.I. orientée »

Objectifs pédagogiques pensés « micro » pour pouvoir être évalués individuellement



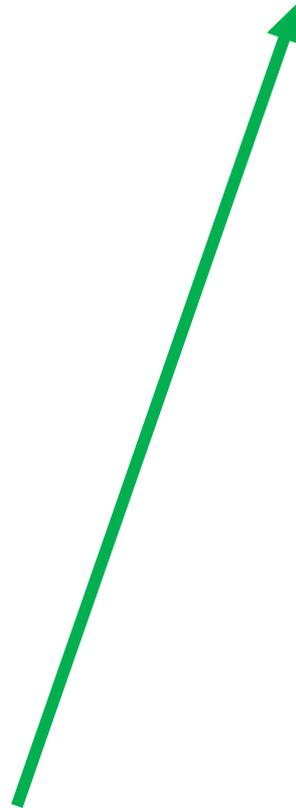
Construction de formations « par points clés »



Déploiement des formations



Analyse et amélioration continue





Bonne pratique:

Chaque « point clé » de la formation devient un indicateur.



Comment formaliser et mesurer les points clés ?



Quels problèmes rencontrés ?	Quels objectifs ?	A quoi correspondent les « points clés » ?	Comment identifier les points clés ?
Ignorances	« Connaître »	Savoirs clés	Questions clés
Immobilisme, erreurs	« Se comporter »	Bonnes pratiques, repères, postures	Si ça, alors ça
Résistances	« Culture »	Règles collectives	Je dois / Je ne dois pas



Quels objectifs ?	Formation	Evaluation à chaud	Evaluation à froid
« Savoirs »	3 à 10 impacts mémoire par point clé pour apprendre	30% à 50% des points clés testés aléatoirement à f+7	Tests à f+3 mois et à f+12 mois
« Comportements »			Compagnonnage Client mystère Captation audio et vidéo Analyse conversationnelle Progression des indicateurs métiers (accidentologie, CRM, NPS, etc.).
« Culture »			



A retenir :

En « atomisant » ses formations par points clés et par objectifs, on se donne les moyens de les mesurer... et de les réussir !



A retenir :

Le système d'évaluation peut ainsi être pensé au cœur et au service même de la conception.



Ignorances

Objectif « **Savoirs** »



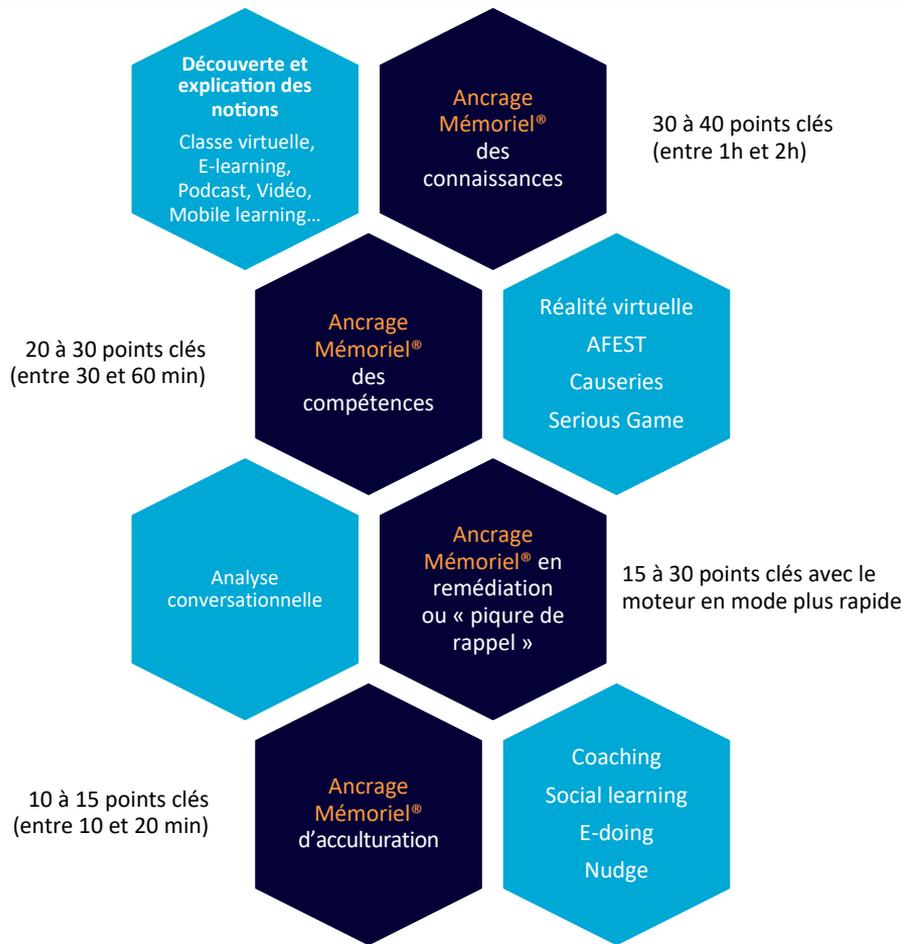
Immobilisme, erreurs

Objectif « **Réflexes** »



Résistances

Objectif « **Culture** »





A suivre :

Les nouvelles méthodes d'apprentissage basées sur l'I.A. permettent de dégager un fort R.O.I. et embarquent leurs propres conditions de mesure.



Au plaisir de partager ensemble
notre culture du R.O.I. 🙌