



## Patrick Rivard et Martin Lauzier

2013 | 352 pages

978-2-7605-2610-5 **64,00 \$** PAPIER

978-2-7605-2611-2 **54,99 \$** PDF

978-2-7605-3735-4 **54,99 \$** EPUB

Pour les professeurs, du contenu pédagogique complémentaire est également disponible sur demande.

Renseignements : [sac@puq.ca](mailto:sac@puq.ca) | 418 657-4399

# LA GESTION DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

## Pour préserver et accroître le capital compétence de l'organisation 2<sup>e</sup> édition

La formation constitue une solution de choix pour améliorer la performance d'une organisation !

Encore faut-il se doter d'une stratégie adéquate pour rentabiliser les investissements en la matière. Est-ce que le niveau de compétence des employés s'est accru à la suite de la formation ? Est-ce que les écarts de performance se sont corrigés ? Est-ce que le rendement sur capital investi est suffisant pour justifier la reconduite de la formation ? Alliant la recherche à la praxis, cet ouvrage fournit des moyens concrets et de nombreux outils pour assurer des investissements en formation bénéfiques pour l'organisation.

Il présente une démarche simple et pragmatique pour planifier, concevoir, diffuser et évaluer une formation. De l'analyse des besoins initiaux au suivi s'effectuant à la suite de la formation, l'approche proposée permet une meilleure intégration de la formation aux pratiques de gestion existantes dans l'organisation et s'inscrit dans une optique renouvelée du développement des ressources humaines.

Conçue à la base pour les gestionnaires, ainsi que pour les professionnels de la formation et des ressources humaines, cette deuxième édition revue et augmentée comprend plusieurs encadrés pratiques, études de cas, outils d'autoévaluation et synthèses de travaux de recherche permettant une meilleure compréhension des principes sous-jacents à l'efficacité de la formation.

## TABLE DES MATIÈRES

### La formation en entreprise

- Le capital compétence
- Les canaux de développement du capital compétence
- La fonction formation dans l'organisation
- Le processus de formation
- La gestion des compétences

### Les modèles et principes d'apprentissage

- L'apprentissage : une définition
- Les modèles d'apprentissage
- L'apprentissage pour un apprenant adulte
- Les stades (conscients/inconscients) de l'apprentissage

### L'identification et l'analyse des besoins de formation

- Le recours à la formation : leurs et fausses conceptions
- Les besoins de formation
- L'identification des besoins de formation
- L'analyse des besoins abrégée
- Les techniques de collecte de données

### Le design de la formation

- Les éléments constitutifs du design
- Les décisions du design de la formation
- La préparation du plan spécifique de formation

### La conception de la formation

- Les objectifs de la formation
- L'élaboration du contenu de la formation
- L'élaboration du matériel de formation

### Les méthodes d'apprentissage et les techniques d'enseignement

- Les méthodes d'apprentissage
- Les techniques d'enseignement
- Les critères de sélection des techniques d'enseignement

### La diffusion de la formation

- La préparation à la formation
- L'enchaînement des diverses parties de l'activité de formation
- La communication et la formation
- Les fonctions éducatives du formateur
- Le climat d'apprentissage

### Le transfert des apprentissages

- Qu'est-ce que le transfert des apprentissages?
- Le système de transfert des apprentissages
- Comment améliorer le transfert des apprentissages

### L'évaluation de la formation

- L'évaluation de la formation
- Les modèles d'évaluation
- Les devis d'évaluation
- Réflexions sur l'évaluation

### L'apprentissage organisationnel

- L'apprentissage organisationnel : une définition
- Les théories de l'apprentissage organisationnel
- Les facilitateurs de l'apprentissage organisationnel

## AUTEURS

Cofondateur et associé de ALIA Conseil, **PATRICK RIVARD** est conseiller en management et en développement organisationnel depuis 20 ans. Responsable de la pratique en développement des compétences de l'entreprise, il assume son leadership auprès d'une équipe de consultants multidisciplinaires. Il pilote de nombreux projets de formation d'envergure autant dans la grande organisation qu'auprès de PME et accompagne les dirigeants dans la mise en œuvre de changements planifiés.

Professeur à l'Université du Québec en Outaouais, **MARTIN LAUZIER** est le directeur du Centre d'études et de recherches en psychologie industrielle et comportement organisationnel (CERPICO). Ses recherches portent principalement sur la formation et le développement des ressources humaines. Il a publié ses travaux dans des revues scientifiques nationales et internationales ainsi que présenté les résultats de ses études à des congrès canadiens, américains et européens.

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

Funded by the  
Government  
of Canada

Canada



Conseil des arts  
du Canada

Canada Council  
for the Arts

SODEC

Québec



#### Distribution

Canada : Prologue inc.

Belgique : Patrimoine SPRL

France : SODIS / AFPU-Diffusion

Suisse : Servidis SA



418 657-4399

puq@puq.ca

Plus de  
1 400 livres  
à feuilleter

PUQ.CA



Presses  
de l'Université  
du Québec