

## Le point sur...nos dernières acquisitions

### INGENIERIE DE FORMATION

#### **Le management de projets de formation : En entreprise, administration et organisation**

*BACH Pierre* ; De Boeck Université, 01/2007, pp. 1-193

**Résumé** : La gestion des projets de formation s'est complexifiée au fil du temps et les exigences des clients se sont accrues, face à un marché de plus en plus concurrentiel. Dès lors, les responsables de projets de formation doivent pouvoir s'appuyer sur des outils performants : pour mieux intégrer et gérer la complexité ; pour développer une relation de partenariat avec les acteurs englobés dans le processus de formation. Conçu comme une boîte à outils, cet ouvrage a pour but de renforcer l'équipement et le bagage des chefs de projets de formation. Il met en évidence la complexité des situations-problèmes auxquelles il est nécessaire d'apporter des solutions et propose une méthodologie et des outils efficaces, suffisamment " génériques " pour s'appliquer dans des situations variées. L'auteur décrit chronologiquement les différentes étapes du projet de formation et propose en regard de celles-ci une série d'outils propres à fonder et sécuriser le projet. L'ouvrage s'adresse à toute personne concernée par la conduite de projets de formation, en entreprise publique ou privée : responsables de formation et responsables pédagogiques, responsables RH, directeurs, consultants. **Ouvrage - Réf : 7.10-35**

#### **Mesurer l'efficacité de la formation : Evaluer le résultat et la rentabilité**

*MALASSINGNE Pascaline* ; Eyrolles Editeur, 02/2007, pp. 1-142

**Résumé** : Ce guide méthodologique est un véritable canevas pour positionner la formation sur une échelle de valeur utile - utilisable. Il fournit tous les outils pour mesurer l'efficacité de la formation et évaluer sa rentabilité. En s'appuyant sur les ressources existantes, on peut : exploiter les gisements d'amélioration, mettre en place un dispositif de transfert des savoirs, intégrer un outil de mesure des savoirs, définir les critères d'efficacité des actions, garantir une unité de suivi des actions, estimer la durée d'amortissement, négocier le coût financier lors de l'achat de la formation, bâtir l'ossature de son propre système de mesure des transactions pédagogiques. **Ouvrage - Réf : 7.13-37**

#### **L'évaluation : regards croisés en didactiques**

*LECLERCQ Véronique* ; *REUTER Yves* ; Cahiers d'études du CUEEP (Les), 01/2006, pp. 1-147

**Résumé** : L'évaluation des apprentissages en formation initiale ainsi qu'en formation continue n'a pas été souvent analysée en réalisant des croisements entre elles. Ce numéro tente de poser un certain nombre de bases permettant de comparer ou dissocier les pratiques selon les disciplines (EPS, langues étrangères, Français langue étrangère). Les questions d'éthique et de didactique professionnelle trouvent également un développement conceptuel grâce au croisement des perspectives et des domaines. **Ouvrage - Réf : 7.13-36**

#### **Développer un curriculum d'enseignement ou de formation : Des options politiques au pilotage**

*DEMEUSE Marc* ; *STRAUVEN Christiane* ; De Boeck Université, 05/2006, pp. 1-301

**Résumé** : Trop souvent, " le programme " est perçu par les enseignants et les formateurs au mieux comme un document utile, au pire, comme une contrainte insupportable qui pèse sur leurs pratiques et nie leur professionnalisme. Le " programme scolaire ", tel qu'il est souvent diffusé, ne résume pas à lui seul l'ensemble des démarches, ni même des outils visant à réaliser les intentions qu'un système d'enseignement ou de formation s'assigne en matière d'apprentissages. Il n'est que la partie émergée d'un processus de définition de ce qu'il convient d'enseigner, pourquoi le faire et comment y arriver, mais aussi comment évaluer les effets, quelles formations initiales et continuées doivent être prévues, quels outils doivent être rendus disponibles...Cet ouvrage retrace la démarche générale et les opérations particulières conduisant à la mise au point d'un curriculum d'enseignement ou de formation, qu'il s'agisse, dans ce dernier cas, de formations formelles ou non formelles. Sa préoccupation essentielle consiste à présenter aux enseignants, aux responsables pédagogiques et aux chercheurs une entrée abordable dans le domaine de la construction d'un curriculum. Il fournit à ceux qui se trouvent confrontés à ce travail un guide et des pistes de réflexion de manière à éviter les ornières bien connues des spécialistes afin que la mise au point d'un curriculum d'enseignement ou de formation ne se résume pas à un exercice de style se cristallisant sous une forme politico-administrative qui ne fait pas sens pour les acteurs. Le terme " curriculum ", beaucoup plus large que celui de " programme ", est d'ailleurs préféré et ce choix indique bien que l'ouvrage n'est pas un cours de rhétorique administrative, mais vise à amener les acteurs à s'approprier, à travers une démarche complexe et réfléchie, les outils nécessaires à la mise en œuvre d'innovations et à leur pilotage. **Ouvrage - Réf : 7.12-11**

**Parcours professionnels : Des métiers pour autrui entre contraintes et plaisir**

GONNIN-BOLO Annette ; BOURBON-ROGER Cristel ; BURBAN François ; DELALANDE Angéline ; DUCEUX Yann ; GUIBERT Pascal ; LAZUECH Gilles ; ORTEGA Laurence ; PEREZ-ROUX Thérèse ; POTTIER Emmanuelle ; RIMBERT Franck ; BELIN, 2007, pp. 1-218

**Résumé :** Les systèmes professionnels se sont profondément transformés depuis les années 80. A partir de vingt-cinq entretiens avec des enseignants, travailleurs sociaux, formateurs, animateurs, éducateurs, pris dans les contradictions, contraintes et paradoxes de leur travail, cet ouvrage tente de comprendre comment ils donnent sens à leurs parcours. Les personnes interrogées appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires et spécialement de celles qui pratiquent un travail pour ou sur autrui. Face à des injonctions contradictoires de la part des institutions et des organisations, à des modèles professionnels qui évoluent, à une impossibilité de se projeter réellement dans l'avenir, elles intériorisent leurs difficultés et y répondent par de l'anxiété et de la souffrance, due à la non-reconnaissance sociale de leur travail et parfois de leur identité. Livrant leurs réponses, stratégies individuelles, espoirs, elles expliquent comment elles trouvent du plaisir dans l'exercice de leur activité, au quotidien et dans l'estime de leurs proches. Identité pour soi valorisée, épicurisme entre plaisir et sagesse, telles sont les hypothèses de nouveaux rapports au travail et de constructions de soi qui émergent de ces témoignages. **Ouvrage - Réf : 7.30-7**

**Devenir formateur, une affaire de carrière**

BACH Lionel ; ASH éditions, 11/2006, pp. 1-184

**Résumé :** La formation est devenue quasiment un fait social. En témoigne sa place accrue dans un monde incertain confronté sans cesse aux restructurations et aux changements technologiques. Le formateur, cheville ouvrière des multiples actions et dispositifs, prend place dans l'environnement professionnel de tous les secteurs d'activité. Qui est ce professionnel dont les typologies montrent les multiples facettes ? Comment, partant d'un métier que l'on exerce, devient-on formateur ? Quel processus de construction/déconstruction de l'identité professionnelle s'opère au cours d'une carrière ? Ce livre, au terme de l'étude du déroulement de carrière de travailleurs sociaux, propose une analyse du cheminement qui conduit à exercer le métier de formateur au travail social. Il interroge la place, le rôle, la professionnalisation et la reconnaissance d'un " métier émergent ". L'analyse prend appui sur des récits de carrière, dans une démarche inductive, privilégiant la parole des professionnels. La réflexion s'adresse aux travailleurs sociaux intéressés par ce métier et aux formateurs en exercice ; l'objectif étant de mettre en lumière un métier, des professionnels, qui restent trop souvent dans l'ombre de " l'appareil de formation ". **Ouvrage - Réf : 7.30-8**

**Fonction Responsable formation : Maîtriser, optimiser et faire évoluer sa fonction**

BERNIER Philippe ; Editions Dunod, 05/2007, pp. 1-314

**Résumé :** Véritable vade-mecum de la fonction, ce livre propose des outils essentiels (tableaux de bord, lettres types, fiches d'entretien, d'évaluation...) et des exemples de meilleures pratiques sous forme de témoignages pour aider le responsable formation à devenir : Stratège auprès des dirigeants, pour engager à bon escient la parole de l'entreprise ; Vendeur auprès de la DRH, pour construire une argumentation efficace ; Coordinateur auprès des managers, pour être au plus près du " terrain " ; Délégué au nom de l'entreprise auprès des partenaires sociaux ; Conseiller auprès des salariés, pour assurer un accompagnement individualisé ; Explorateur d'aides publiques auprès des pouvoirs compétents et partenaire auprès des OPCA pour optimiser son budget ; Pilote auprès des organismes de formation pour sortir de la " formation catalogue ". Cet ouvrage s'adresse à tous les responsables formation désireux d'élargir leurs champs d'intervention et d'optimiser au mieux leur fonction au sein de l'entreprise. **Ouvrage - Réf : 7.31-35**

**Analyser et faire évoluer les pratiques éducatives**

DANANCIER Jacques ; Editions Dunod, 05/2006, pp. 1-180

**Résumé :** Le besoin de construire un regard réflexif sur les actions ou dispositions diverses proposées aux usagers de l'accompagnement éducatif et social est devenu une préoccupation dominante des établissements et de leurs équipes. Elle s'inscrit bien dans la professionnalisation croissante d'un secteur qui, peu à peu, pose les éléments dynamiques de sa maturité. Or plusieurs problèmes se posent d'emblée : quels sont les éléments de fonctionnement effectivement ciblés ? Qu'est-ce qui est recherché par l'équipe ou la structure en termes d'évolution ? Comment faire pour que l'intervention ouvre sur une vraie acquisition d'expérience par les professionnels ? Après une première analyse portant sur les valeurs, les méthodes, les pratiques, les positionnements à la lumière des grands enjeux actuels, l'ouvrage offre trois outils facilement saisissables par les équipes : un outil d'analyse des pratiques proprement dit ; un outil de réflexion sur les positionnements professionnels ; une méthodologie d'analyse des situations globales. Les réflexions contenues dans cet ouvrage sont émaillées de nombreuses illustrations provenant des principaux champs d'intervention. Elles mettent en avant un mode d'accompagnement dans lequel les personnes accompagnées sont aidées dans leur expression, leurs efforts, leur implication; et dans laquelle chaque acteur professionnel est reconnu dans la place qui est la sienne. **Ouvrage - Réf : 7.34-23**

### **Réussir vos interventions de formation. Les fondamentaux de la pédagogie des adultes**

*ASTOURIC Alain ; Chronique Sociale, 02/2007, pp. 1-159*

**Résumé** : De plus en plus souvent les entreprises, les institutions, les organismes, attendent de leurs cadres un double rôle de " développeurs de compétences " : celui de prescripteur de formation, à l'occasion des bilans annuels qu'ils ont à conduire et celui de formateur occasionnel sur les sujets qu'ils connaissent le mieux. Or, pour former, vraiment, trois éléments sont nécessaires : l'envie personnelle de transmettre, qui ne se décrète pas ; la connaissance du fond à enseigner, faute de quoi tout le reste n'est rien et la dimension pédagogique, sans laquelle le message, même très documenté, même parfaitement maîtrisé, peut rapidement devenir insignifiant faute de réappropriation par les intéressés. C'est de ce troisième aspect des choses que traite ce livre qui vous propose, en des termes " pratico-pratiques ", les éléments fondamentaux de la pédagogie des adultes. Fruit d'une longue expérience de la formation en entreprise, l'ouvrage, présente les techniques traditionnelles d'enseignement comme, par exemple, l'exposé ainsi que d'autres plus sophistiquées telle l'étude de cas et la simulation. Il étudie également les modes les plus actuels de formation que sont la formation à distance par classe virtuelle, la e -formation par Inter/Intranet et l'accompagnement ou " coaching ". **Ouvrage - Réf : 15.60-67**

### **Guide du formateur**

*KETELE Jean-Marie (de) ; CHASTRETTE Maurice ; CROS Danièle ; METTELIN Pierre ; THOMAS Jacques ; De Boeck Université, 05/2007, pp. 1-254*

**Résumé** : Cet ouvrage est conçu, avant tout, comme un outil professionnel du formateur. Il répond successivement aux questions suivantes : comment organiser une session de formation ? Depuis l'analyse des besoins jusqu'à la planification concrète de la session ; comment la gérer et l'animer ? ; Comment l'évaluer et en assurer le suivi ? ; de quels outils théoriques a besoin le formateur (objectifs, évaluation, méthodes)? ; À titre d'illustration, comment concevoir une session de formation à l'évaluation des programmes d'enseignement ? Et par conséquent, comment concevoir un programme, l'évaluer a priori à l'aide d'une grille ou en évaluer les effets a posteriori ? Le présent ouvrage est le résultat de plusieurs sessions de formation de formateurs organisées conjointement par l'École Internationale de Bordeaux et le Centre International Francophone pour l'Éducation en Chimie à l'intention de formateurs et de décideurs en provenance des différents pays francophones d'Afrique, d'Amérique, d'Asie et d'Europe **Ouvrage - Réf : 15.60-72**

### **Jeux de coopération pour les formateurs : 70 jeux pour développer l'esprit d'équipe**

*PAUL-CAVALLIER François ; Eyrolles Editeur ; Editions d'Organisation, 04/2007, pp. 1-152*

**Résumé** : Le travail d'une équipe se fait souvent sur le mode directif (le supérieur décide et les subalternes exécutent). Or, une équipe donne le meilleur d'elle-même quand elle fonctionne sur le mode coopératif, c'est-à-dire que chacun se sent responsable de l'équipe et partage les résultats. Pour développer l'esprit de coopération, l'auteur a réuni un grand nombre de jeux à faire en équipe. Il les présente dans des fiches opérationnelles. L'avantage du jeu est de permettre aux participants d'apprendre avec plaisir, ce qui renforce encore leur disposition à être coopératifs ! Ces exercices sont valables non seulement pour les formations d'entreprise, mais aussi pour toutes les organisations, y compris les mouvements de jeunesse (scoutisme, colonies, centres aérés...). Un tableau récapitulatif à la fin permet de choisir quel jeu organiser en fonction de l'objectif recherché et des contraintes du stage (nombre de participants, intérieur ou extérieur, matériel spécial ou non, etc.). **Ouvrage - Réf : 15.60-74**

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### **Dessine-moi une trajectoire : Construire sa place dans l'entreprise aux différents âges de la vie**

*RAOULT Nicole ; DELAY Béatrice ; MARCHAND Aurélie ; ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, 2006, pp. 1-441*

**Résumé** : La durée de vie au travail qui s'allonge, des jeunes plus nombreux sur le marché du travail : rares sont les entreprises qui ont pris la mesure de cette nouvelle donne. Et pourtant une large majorité d'entre elles devra y faire face en répondant à un triple défi : maintenir en activité les salariés âgés, intégrer les jeunes et travailler tout en préservant la santé. Pour l'heure, les entreprises et les institutions naviguent entre deux approches : soit elles gèrent les fins de carrière de manière curative, soit elles innovent avec une gestion des âges fondée sur l'anticipation. Fortes de leur expérience, des entreprises telles que France 3, Air France et l'ARACT Lorraine livrent dans cet ouvrage leurs pratiques et témoignent des difficultés rencontrées. Intégration, coopération entre les générations, management, transmission, trajectoires professionnelles, diversité... ces thématiques sont abordées à la lumière d'actions menées sur le terrain pour anticiper les départs, préserver les savoirs et éviter la perte des compétences, former tout au long de la vie et appréhender les relations intergénérationnelles. Un ensemble de travaux soutenus par l'Europe dans le cadre du projet européen JADE (Jeunes Anciens Développent leur Emploi). A l'intérieur de cet ouvrage, un CD ROM qui compile une documentation d'experts pour guider l'action. **Ouvrage - Réf : 13.36-34**

### **Pérennité au travail. : Age, bouleversements et performance**

*SALA Florian ; GUERET-TALON Lyvie ; Chronique Sociale, 12/2006, pp. 1-300*

**Résumé** : Qu'est-ce qui pousse encore les sujets humains vieillissants à se développer et à créer, à prendre et reprendre, à acheter et innover, à changer de voie ? Quelles sont les forces politiques à l'œuvre dans la performance économique, sociale et humaine ? Le vieillissement et l'usure irrémédiable physique et psychique des individus sont-ils des freins à la pérennité au travail ? Quelles causes engendrent des échecs, mais aussi des réussites au sein des salariés vieillissants ? Qu'est-ce qui conduit aussi les personnes au travail à obéir, à se soumettre à la volonté de quelqu'un, à céder à une incitation, à un sentiment, à une révolte, à ne surtout pas bouger en attendant l'illusoire retraite ? Qui pousse le sujet à accomplir encore une nouvelle action performatrice visant, ou pas, à réduire une tension personnelle ou institutionnelle ? Un des objectifs de cet ouvrage est de contribuer à faire tomber un certain nombre d'idées reçues relatives à la question des seniors au travail - l'âge et la performance ne s'opposent pas ; - l'emploi des seniors n'exclut pas l'emploi des jeunes ; - les retournements démographiques ne résolvent pas automatiquement le problème d'emploi des seniors. Cet ouvrage, proposé par un collectif de travail et de réflexion pluridisciplinaire, interroge le rapport à la norme en matière de gestion des âges. Au-delà du vieillissement de la population, la question demeure dans la gestion de la pérennité au travail, entre performance et plaisir. **Ouvrage -**

**Réf : 13.36-35**

### **Anticiper et concerter les mutations : rapport sur l'obligation triennale de négocier**

*ROUILLEAULT Henri ; Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 08/2007, pp. 1-186*

**Résumé** : La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 établit, pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés, que "l'employeur engage tous les 3 ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi... La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité géographique et professionnelles des salariés". Henri Rouilleault, directeur général de l'ANACT, a été chargé par le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le Ministre de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes, "d'un état des lieux des bonnes pratiques de négociation et de mise en oeuvre, des difficultés rencontrées, et de différentes préconisations opérationnelles". **Rapport - Réf : 13.35-9**

### **Guide pour la GPEC. 3ème édition**

*KERLAN Françoise ; MINVIELLE Yvon ; Eyrolles Editeur, 07/2007, pp. 1-309*

**Résumé** : Ce guide permet aux entreprises d'identifier et d'adapter les compétences de ses ressources humaines à ses besoins et aux attentes des salariés. Reliée aux problématiques de la formation et de la rémunération des compétences, la GPEC donne aussi des clés pour faciliter les mobilités et sécuriser les parcours professionnels. Ce guide se présente comme le trait d'union entre les fonctions RH et formation. En effet, le DRH doit se préoccuper de la formation de ses managers. L'accord sur la formation professionnelle ou la mise en place de nouveaux dispositifs tels que la VAE ou le DIF aident les dirigeants et les managers à investir et à s'investir dans ces nouvelles démarches tout en prenant les précautions qui s'imposent dans la mise en oeuvre des outils et dans les décisions prioritaires.

**Ouvrage - Réf : 13.35-15**

### **GPEC et PSE : anticiper et accompagner les variations d'effectifs en entreprise**

*HINDLEY David ; APARISI Peggy ; Eyrolles Editeur, 10/2007, pp. 1-234*

**Résumé** : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est devenue l'une des branches les plus à la mode de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises. En France, la loi en a même fait l'une des obligations de dialogue social et on voit émerger une liaison avec la notion de plan de sauvegarde de l'emploi. Sont donc explicitées dans cet ouvrage les diverses étapes d'une GPEC en entreprise (de sa création à sa préparation en passant son pilotage) ainsi que la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dans toutes ses composantes.

**Ouvrage - Réf : 13.35-18**

\*\*\*\*\*

**Professionnels de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'emploi et de l'orientation de la région PACA, vous pouvez emprunter ces ouvrages auprès du Centre de Documentation, ressources multimédia.**

**Pour plus d'informations sur les modalités d'emprunts, sur place ou à distance, contactez-nous !**

**Courriel : [documentation@espace-competences.org](mailto:documentation@espace-competences.org), Tél. 04.42.82.43.34/30**

**<http://www.espace-competences.org/documentation/>**

\*\*\*\*\*