

Guillot, J.F. et Rouquié, G. (1996). *La formation au coeur de l'entreprise : un investissement durable*. Paris : RETZ.

Luc Brunet

Volume 23, numéro 2, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/031942ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/031942ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (imprimé)

1705-0065 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Brunet, L. (1997). Compte rendu de [Guillot, J.F. et Rouquié, G. (1996). *La formation au coeur de l'entreprise : un investissement durable*. Paris : RETZ.] *Revue des sciences de l'éducation*, 23(2), 445-446.
<https://doi.org/10.7202/031942ar>

Guillot, J.F. et Rouquié, G. (1996). *La formation au cœur de l'entreprise: un investissement durable*. Paris: RETZ.

Ce volume veut être un outil de référence et de conseil pour organiser la formation professionnelle dans l'entreprise. Bien conçue, la formation est un investissement rentable pour tout type d'organisation. Les auteurs dressent tout d'abord le décor juridique et institutionnel de la formation professionnelle. Toutes les formes de contrats de formation en vigueur en France depuis la loi de 1971 sont passées en revue. Les principaux textes juridiques français sont présentés ainsi que des données économiques et sociales pouvant justifier et soutenir les politiques et les programmes de formation professionnelle.

Ce livre comprend quatre parties. La première, intitulée «Approche juridique et institutionnelle» présente la loi de 1971 qui, en France, a officialisé le concept de

formation professionnelle en entreprise. Les rôles des différents partenaires sont aussi présentés ainsi que les outils d'insertion, de recrutement et d'amélioration des compétences à la disposition des institutions.

La deuxième partie se nomme «Approche économique et sociale» et porte sur les principaux enjeux de la formation pour l'entreprise et pour le salarié.

La troisième partie, «Le plan de formation», présente d'une façon systémique et bien structurée les principales étapes dont on doit tenir compte lorsqu'on veut élaborer un plan de formation. On y retrouve des outils pour évaluer un audit, analyser l'existant et les besoins, la manière de recueillir les demandes des salariés, de déterminer les axes de la formation, de choisir un responsable, d'utiliser l'offre de formation et de sélectionner des organismes de formation. Pour terminer, cette section présente un exposé sur la mise en œuvre du plan de formation à partir du choix des méthodes pédagogiques ainsi que l'établissement d'un programme de suivi dans l'action.

La quatrième et dernière partie, «Communiquer et gérer», porte sur la communication et la gestion de la formation; elle traite, entre autres, de l'importance du dialogue et de la consultation en milieu de travail comme élément indispensable de la réussite d'un programme de formation ainsi que l'obligation dans la loi française de consulter le comité d'entreprise. Les auteurs proposent aussi plusieurs grilles intéressantes pour la gestion d'un programme de formation. Finalement, on retrouve en annexe plusieurs outils pratiques et bien faits d'aide à l'analyse et à la décision dans l'élaboration et la gestion d'un programme de formation.

Bref, ce volume constitue un bon ouvrage de base sur la plupart des dimensions importantes de la formation et du perfectionnement en milieu de travail. Bien que certains chapitres portent strictement sur l'aspect juridique et législatif français en matière de formation, la plupart des éléments énoncés dans ce livre sont d'une portée universelle. Il faudrait aussi souligner les nombreux outils (grilles et questionnaires) élaborés par les auteurs et qui se caractérisent par leur aspect pratique et structuré. Ces outils peuvent être d'une grande utilité pour tous ceux qui œuvrent dans le domaine de la formation.

Luc Brunet
Université de Montréal

* * *