

FORMATION

Définition

La formation est un ensemble d'activités pédagogiques planifiées visant à favoriser l'acquisition des connaissances (savoirs), des habiletés (savoir-faire) et des attitudes (savoir-être), afin d'accroître l'efficacité et l'efficience des individus, des équipes de travail et des organisations (Rivard et Lauzier, 2024).

Description

La formation vise l'atteinte d'objectifs pédagogiques précis. Elle peut être utilisée dans divers contextes, tels que l'accueil des nouveaux employés, le changement de pratiques, l'introduction de nouveaux services, la mise à jour des façons de faire ou le perfectionnement professionnel.

Objectifs

- Développer des savoirs, savoir-faire et savoir-être spécifiques.
- Actualiser les connaissances et compétences.
- Optimiser l'efficacité et la qualité des pratiques professionnelles.
- Harmoniser les pratiques basées sur les données probantes.
- Renforcer le sentiment d'efficacité personnel et professionnel.

MISE EN PLACE DE LA MODALITÉ

Facteurs à considérer

- La formation peut être coûteuse. Les coûts engendrés par la formation (temps de libération, frais d'inscription et de déplacement) doivent s'inscrire dans la planification annuelle du plan de développement des compétences (PDC).
- Même si la formation représente un levier indispensable, elle ne peut à elle seule remédier aux problématiques organisationnelles d'organisation du travail, de dysfonctionnement de communication ou de manque de clarté des rôles et responsabilités.
- Les formations non existantes et à développer exigent une mobilisation importante de ressources humaines et financières, notamment un soutien pédagogique et l'implication d'experts de contenu et de professionnels du terrain.
- La formation seule est insuffisante pour assurer le transfert et la pérennisation des apprentissages dans la pratique. Il est primordial de s'assurer de la présence d'opportunités de pratiquer ses nouvelles compétences, d'être soutenu et motivé à les utiliser. Par exemple, des activités d'appropriations ou des aide-mémoires peuvent être développés.

Ressources

[Page intranet Formation : Tout sur l'apprentissage](#)

Vous y trouverez entre autres :

- Des informations sur le processus de planification des formations
- Des offres de formation sur des thématiques variées
- Des informations pratico-pratiques sur la participation et le développement de formation
- Des ressources disponibles pour vous soutenir
- Des précisions sur l'apprentissage, incluant un lexique
- Les processus administratifs en lien avec la formation

[Environnement numérique d'apprentissage \(ENA\)](#)

Ressources, outils et documents de référence en pédagogie :

- [Coin pédagogique ENA](#)
- [Affiches pédagogiques](#)

À considérer

Pour l'organisation, il est très important de comptabiliser qui est formé, quand et pendant combien de temps. Cela s'inscrit dans le processus de gestion de la formation et permet de rencontrer nos obligations. Vous organisez une formation en présentiel ou à distance? Assurez-vous de remplir une fiche de présences et de l'envoyer par courriel à formation.cisssmo16@ssss.gouv.qc.ca. N'oubliez pas de rappeler aux employés de se coder en formation dans leur relevé de présence (code FORMA) pour assurer le suivi budgétaire et de la performance. Cela permet aussi d'avoir un profil de formation à jour pour les employés.

Plan de développement des compétences (PDC) : Chaque année, les directions ont l'obligation d'effectuer un exercice de planification des formations à réaliser pour leurs employés pendant l'année. Si vous identifiez des besoins de formation pour vos équipes, assurez-vous de les transmettre aux gestionnaires concernés de votre direction afin qu'ils soient inclus au PDC et pour s'assurer qu'ils sont en cohérence avec les autres formations prévues.

Références

Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté (2015). "Formation magistrale". SACO - Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances. Montréal : Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté. En ligne : <http://www.saco.uqam.ca/activite/formation-magistrale> (consulté le 2022-04-20).

ENA. Coin pédagogique. #9999.

INSPQ. (2008). Cadre de référence sur l'analyse de besoins de formation. *Volet formation continue. Recherche, formation et développement*. Québec, Gouvernement du Québec, 68.
https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/800_Cadre_de_reference.pdf

Rivard, P., & Lauzier, M. (2024). *La gestion de la formation et du développement des ressources humaines : Pour préserver et accroître le capital compétence de l'organisation*. 3e édition. PUQ.