

Sommaire

Préface.....	9
Avant-propos.....	11
Introduction	13
Chapitre 1 - La plateforme Learning Management System comme support pour la gestion des talents	17
Présentation théorique des concepts, termes, démarche, méthodologie	18
<i>État des lieux de la gestion de la formation dans les entreprises.....</i>	<i>20</i>
<i>Définition, termes et notions</i>	<i>22</i>
<i>Présentation de la e-formation dans une approche qualité</i>	<i>25</i>
<i>Cadre légal de la formation en France</i>	<i>26</i>
<i>Les normes et standards internationaux</i>	<i>28</i>
<i>L'organisation des consortiums internationaux pour homogénéiser les normes au niveau international.....</i>	<i>30</i>
<i>Les spécificités et les avantages d'une plateforme de gestion de la formation à explorer et exploiter.....</i>	<i>31</i>
<i>Les fonctionnalités couvertes par les solutions existantes</i>	<i>32</i>
<i>La gestion des profils (des habilitations)</i>	<i>32</i>
Les nouveaux enjeux du fonctionnement de l'entreprise 3.0 dans la (e)formation et la (e)communication	35
<i>Pratiques existantes</i>	<i>36</i>
Présentation de Thomas	37
<i>Son entreprise.....</i>	<i>38</i>
<i>Mission de Thomas.....</i>	<i>39</i>
<i>Genèse du projet de lancement d'une plateforme LMS.....</i>	<i>39</i>
<i>Apprentissage de concepts, termes</i>	<i>40</i>

<i>Première carte des services et acteurs potentiellement susceptibles d'intervenir sur le projet</i>	40
Chapitre 2 - Présentation des plateformes existantes sur le marché	45
Les nouvelles technologies, supports et outils	45
<i>Les solutions synchronisées</i>	47
<i>Les solutions désynchronisées</i>	47
Fonctionnalités et leurs avantages	48
Thomas fait une réunion participative pour son projet	49
Chapitre 3 - Suivre la montée en compétences des collaborateurs et leur fidélisation avec la plateforme de gestion de la formation	53
Mise en place d'un référentiel des compétences	53
<i>Matrice des compétences</i>	55
<i>Démarche d'élaboration du référentiel</i>	56
<i>Fonctionnalités du référentiel</i>	58
<i>Préparer les trois temps</i>	58
<i>Disposer des outils d'évaluation et autoévaluation</i>	62
<i>Prédictive sous la forme d'un diagnostic avant la formation</i>	64
<i>Prédictive sous la forme d'un pronostic avant la formation</i>	65
<i>Formative métacognitive pendant la formation</i>	65
<i>Formative régulatrice pendant la formation</i>	66
<i>Sommative normative pendant et après la formation</i>	66
<i>Sommative critériée pendant et après la formation</i>	67
<i>Sommative certificative pendant et après la formation</i>	67
<i>Critique interprétative après la formation</i>	67
<i>Critique investigatrice après la formation</i>	68
<i>Aligner le LMS avec la stratégie d'entreprise 3.0</i>	68
Le lobbying	69
Chapitre 4 - Impliquer les collaborateurs opérationnels dans le choix des modules de formation	73
Assurer la montée en compétences (junior, confirmé, senior, expert)	74
Permettre l'acquisition des nouvelles compétences (complémentaires au poste ou changement/évolution d'orientation professionnelle) dans l'alignement du parcours professionnel	75

Organisation du module de formation par rapport aux compétences à acquérir	76
<i>Présentiel traditionnel</i>	77
<i>Autoformation via le « e-learning »</i>	77
<i>Mixer les deux précédents, « blended training »</i>	78
Une équipe impliquée sur la montée/acquisition des compétences	78
<i>Choix de la thématique, forme d'apprentissage</i>	79
<i>Le parcours de formation ne doit pas être un parcours du combattant</i>	80
<i>Interactions collaborateur, manager opérationnel, responsable formation</i>	82
La présentation des flux de travail/« workflows »	82
<i>Les objectifs des flux en général</i>	83
<i>Le cycle de production de la formation</i>	83
Les plans d'actions personnalisés	86
<i>Les objectifs de la formation</i>	86
<i>Les étapes</i>	87
La démarche de partenariat.....	89
Chapitre 5 - Nouvelles pratiques dans la gestion des contenus de formation	91
Mettre en place des outils pour détecter les (nouvelles) demandes	91
Le cycle de vie des contenus de programmes de formation	93
Implication des apprenants.....	94
Implication des intervenants	94
Mettre à disposition et piloter les outils pédagogiques	95
<i>Communication en interne et en externe</i>	95
<i>Production</i>	95
<i>Création des tests</i>	95
<i>Administration</i>	96
<i>Exploitation des contenus</i>	96
<i>Gestion des contenus</i>	96
<i>Gestion des infrastructures</i>	96
Pilotage par les tableaux de bord.....	97
Calcul du retour sur investissement et analyse de résultats	98

Présentation d'un premier module de formation en ligne
par Thomas, avec avantages pour l'entreprise
et le collaborateur99

Chapitre 6 - Présentation des synergies

de la plateforme de gestion de la formation avec d'autres domaines 103

Le Learning Management System
et le Knowledge Management (gestion du patrimoine
des savoirs et ingénierie des connaissances) 103

Quelle place pour le travail collaboratif ? 104

Le management transversal des compétences : quels outils ? 105

Matrice de la fidélité collaborateurs 105

La formation comme vecteur d'image pour l'entreprise
à travers les réseaux sociaux et la maîtrise de la e-réputation 106

La transversalité de la solution de Thomas 109

Annexes 113

Références - Adresses utiles 115

Glossaire 117

Index 135

À propos de l'auteur 137