La formation dans l'action

par Jean-Luc Bouchaud, Jean-Pierre Cornet, Jean-Pierre Lhote

Le développement professionnel tout au long de la vie est devenu un enjeu majeur pour les organisations et les personnes. Dans ce contexte, la formation dans l'action apparaît comme une modalité d'apprentissage particulièrement pertinente.

Depuis le mois 2000, Martin Bonet nous a ouvert les portes de son entreprise, Bonet Maintenance, pour y conduire des recherches-action. Nous avons pu y observer, analyser et accompagner des dispositifs de formation dans l'action. Ils ont pour objet de contribuer à la mise en place d'une culture de l'apprentissage et de la formation dans l'action, au sein de l'entreprise.

Apports des chercheurs en gestion

- Le développement professionnel est un processus de construction de compétences et de connaissances qui se déroule tout au long de la vie. Il est fondé sur des activités d'apprentissage et de formation, dans et hors du travail.
- Le développement professionnel est un processus de construction de compétences et de connaissances qui se déroule tout au long de la vie. Il est fondé sur des activités d'apprentissage et de formation, dans et hors du travail.
- Le développement professionnel est un processus de construction de compétences et de connaissances qui se déroule tout au long de la vie. Il est fondé sur des activités d'apprentissage et de formation, dans et hors du travail.
- Le développement professionnel est un processus de construction de compétences et de connaissances qui se déroule tout au long de la vie. Il est fondé sur des activités d'apprentissage et de formation, dans et hors du travail.

Une pression à cette dynamique

Cependant, ces dispositifs ne peuvent pas se mettre en place sans une pression à cette dynamique. Il faut, pour que ces dispositifs se mettent en place, que les salariés en ressentent le besoin. Ce besoin peut être ressenti par les salariés eux-mêmes, mais il peut aussi être ressenti par les responsables de l'entreprise, qui peuvent y voir un moyen de développer les compétences de leurs salariés, de leur équipe, de leur service, de leur entreprise.

Cependant, ces dispositifs ne peuvent pas se mettre en place sans une pression à cette dynamique. Il faut, pour que ces dispositifs se mettent en place, que les salariés en ressentent le besoin. Ce besoin peut être ressenti par les salariés eux-mêmes, mais il peut aussi être ressenti par les responsables de l'entreprise, qui peuvent y voir un moyen de développer les compétences de leurs salariés, de leur équipe, de leur service, de leur entreprise.

Nécessités et limites dans l'action

Cependant, ces dispositifs ne peuvent pas se mettre en place sans une pression à cette dynamique. Il faut, pour que ces dispositifs se mettent en place, que les salariés en ressentent le besoin. Ce besoin peut être ressenti par les salariés eux-mêmes, mais il peut aussi être ressenti par les responsables de l'entreprise, qui peuvent y voir un moyen de développer les compétences de leurs salariés, de leur équipe, de leur service, de leur entreprise.

Cependant, ces dispositifs ne peuvent pas se mettre en place sans une pression à cette dynamique. Il faut, pour que ces dispositifs se mettent en place, que les salariés en ressentent le besoin. Ce besoin peut être ressenti par les salariés eux-mêmes, mais il peut aussi être ressenti par les responsables de l'entreprise, qui peuvent y voir un moyen de développer les compétences de leurs salariés, de leur équipe, de leur service, de leur entreprise.

Bibliography

Bouchaud, Jean-Luc, « Le développement des compétences, développement professionnel et formation dans l'action », Revue française de gestion, 2000, Lavoisier, Paris, pp. 1-2, 2000, 2000, 2000