



ANALYSE DE BESOINS EN APPRENTISSAGE

CODE DE COURS :

UTILISATION

On peut utiliser une analyse préliminaire de besoins en apprentissage dans le cadre des activités suivantes :

- **Nouvelle planification du rendement** : consigne le rendement pour les nouveaux emplois, les nouveaux processus et les nouvelles technologies et recommande les interventions requises afin d'offrir un rendement exemplaire
- **Évaluation diagnostique** : consigne le rendement inacceptable, détermine les obstacles au rendement et recommande les interventions requises pour corriger l'écart de rendement.

ÉTAPES DU PROCESSUS

ORGANISATION	
<input type="checkbox"/>	Lire les objectifs opérationnels, les initiatives et les mesures opérationnelles
<input type="checkbox"/>	Déterminer les stratégies qui seront utilisées pour répondre aux besoins opérationnels
<input type="checkbox"/>	Déterminer les résultats de rendement exigés pour atteindre les objectifs opérationnels
<input type="checkbox"/>	Prendre note du véritable rendement
<input type="checkbox"/>	Examiner les problèmes de rendement (possibilités d'innovation)
<input type="checkbox"/>	Déterminer les facteurs internes et externes qui peuvent avoir d'importantes répercussions sur le rendement : les facteurs d'amélioration et les barrières, par exemple les structures organisationnelles, le milieu de travail, disparité entre la personne et l'emploi, attitude incompatible, processus de gestion, manque de compétence



TÂCHES
<input type="checkbox"/> Déterminer les pratiques exemplaires et les compétences fondamentales que les employés doivent posséder pour atteindre les objectifs sur le plan du rendement
<input type="checkbox"/> Déterminer les normes actuelles en matière de rendement (critères de qualité) ou le point de référence du niveau requis
<input type="checkbox"/> Déterminer les tâches que doit accomplir l'employé
<input type="checkbox"/> Déterminer les priorités en matière d'apprentissage en analysant l'importance (complexité/conséquence d'erreur) et les facteurs de fréquence des tâches
<input type="checkbox"/> Analyser les connaissances, les compétences ou les attitudes que l'employé doit posséder pour réaliser les tâches
PUBLIC
<input type="checkbox"/> Déterminer le nombre d'apprenants
<input type="checkbox"/> Déterminer les groupes d'apprenants (et les sous-groupes, au besoin)
<input type="checkbox"/> Évaluer les caractéristiques des apprenants, notamment le niveau de scolarité, les préférences en matière d'apprentissage, les connaissances en informatique, l'expérience antérieure, la formation antérieure
<input type="checkbox"/> Déterminer le soutien à la disposition des apprenants après la formation
Milieu d'apprentissage
<input type="checkbox"/> Déterminer les conditions, le matériel, le temps, les attentes de la direction, le soutien offert aux apprenants pendant et après la formation
<input type="checkbox"/> Déterminer les technologies disponibles pour l'apprentissage



- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Effectuer une analyse des médias afin de recommander la combinaison optimale de médias pour l'exécution |
| <input type="checkbox"/> | Déterminer des méthodes de rechange pour l'apprentissage des tâches de l'emploi |
| Direction | |
| <input type="checkbox"/> | Proposer une recommandation et des options, chacune accompagnée d'un potentiel d'apprentissage distinct et d'une estimation des coûts |
| <input type="checkbox"/> | Fournir une comparaison des coûts et des avantages pour les solutions de rechange possibles |

RÉPERCUSSIONS

- **Gestion de la formation** : élaborer un plan visant à changer le rendement actuel, pouvant comprendre des activités d'apprentissage officielles, des activités d'apprentissage non officielles, du soutien au rendement et de l'apprentissage organisationnel au moyen de l'amélioration du rendement et de la gestion des connaissances
- **Besoins des clients en matière de formation** : fournir au responsable du programme (le client) suffisamment d'information pour prendre des décisions éclairées afin de répondre aux besoins en matière d'apprentissage, tout en respectant les contraintes budgétaires et d'autres contraintes
- **Plan de conception de l'apprentissage** : donne un aperçu du produit d'apprentissage qui souligne le fondement pour l'élaboration des objectifs axés sur la tâche, l'évaluation et la description des unités (contenu et activités) que doit approuver le client.