

Education Permanente EP 2025-1: présentation du thème

Les perspectives de la formation continue en entreprise

Dans le secteur des entreprises, on observe une tendance à organiser les formations continues de plus en plus souvent à proximité du poste de travail et en format numérique, ainsi que sous forme d'unités courtes (cf. BMBF [*ministère allemand de l'Éducation et de la Recherche*] 2024; Habertzeth/Käpplinger 2024): par exemple de microcertifications. On peut supposer que l'accent est placé sur des compétences spécifiques, axées sur les besoins immédiats de l'entreprise. Dans ce contexte, les objectifs et perspectives de nature économique ont plus de poids que les perspectives pédagogiques, que les besoins individuels en apprentissage des membres du personnel et leurs besoins axés sur leur carrière, et que les intérêts publics tels que la stabilité du marché du travail ou la paix sociale.

Alors que les formations continues dans des organisations de formation offrent l'opportunité de sortir temporairement de son lieu de travail, en vue d'apprendre au sein d'un groupe hétérogène et dans un environnement conçu dans un souci didactique, le déplacement de l'apprentissage directement sur le lieu de travail pourrait en revanche, par le biais d'une qualification d'adaptation primaire, signifier pour le personnel un rétrécissement de ses opportunités d'apprentissage et de développement.

Parallèlement à cela, dans la plupart des secteurs, les entreprises sont confrontées à un manque toujours plus prononcé de personnel et de main-d'œuvre qualifiée. Par conséquent, le personnel peut se permettre de plus grandes exigences vis-à-vis de l'employeur, et donc également vis-à-vis de ses possibilités de formation continue. Ainsi, en particulier les plus jeunes membres du personnel escomptent de plus en plus une activité professionnelle ayant un sens, ainsi que de bonnes conditions de travail et la possibilité d'évoluer. Tout cela nécessite une formation continue qui, justement, ne s'oriente pas étroitement sur les besoins de l'entreprise, mais qui laisse aussi de la place au développement personnel (Faulstich 1998; Allenspach 2005).

De multiples logiques, perspectives et concepts entrent en jeu dans ces tendances, donnant lieu à un certain nombre de contradictions et de tensions. Ainsi, dans le domaine de la formation continue en entreprise, des conflits peuvent se manifester entre les différents groupes d'intérêt: entre les intérêts du personnel, de l'entreprise et l'intérêt public (Faulstich 1998). Ou alors, des tensions se créent par exemple entre les logiques et revendications d'ordre pédagogique, économique, social ou relevant du vécu individuel et de la biographie.

Ce numéro d'EP souhaite se pencher sur la manière dont la formation continue en entreprise se développe dans ce contexte de tendances contradictoires, et observer où l'on peut éventuellement discerner des approches innovantes en solution à cette problématique.

Délai de rédaction: 24 janvier 2025

Publication: fin mai 2025

Site web de la revue EP: <https://www.ep-web.ch/fr/archive>

Précisions concernant le manuscrit à l'attention des autrices et auteurs : <https://www.ep-web.ch/fr/a-propos-de-lep>

Contact pour toute question à la rédaction: ep@alice.ch