

La formation continue en entreprise

Une tendance se dessine dans le contexte de l'entreprise, à savoir que la formation continue est de plus en plus axée sur le poste de travail et qu'elle se déroule de plus en plus au format numérique. Elle est aussi toujours plus souvent organisée en unités courtes, ce qui laisse supposer que les compétences spécifiques, orientées sur les besoins immédiats de l'entreprise, sont prioritaires. Les entreprises accorderaient davantage d'importance aux perspectives et aux objectifs économiques qu'aux perspectives individuelles, aux besoins d'apprentissage spécifiques, au parcours individuel des collaboratrices et collaborateurs et aux intérêts publics, comme la paix sociale ou la stabilité du marché du travail.

Dans la plupart des branches, les entreprises sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de personnel. En raison de cette tendance qui s'accroît, les personnes employées ont des exigences plus élevées vis-à-vis des employeurs et donc de leurs possibilités en matière de formation continue. Cela exige une formation continue qui ne se limite pas aux besoins des entreprises, mais qui laisse de la place au développement de la personnalité. Ces tendances englobent différents concepts, logiques et perspectives, ce qui peut entraîner des contradictions et des tensions.

Dans l'article introductif de cette édition d'EP, Katrin Kraus montre l'importance accordée par les entreprises à la formation à but lucratif et présente l'hétérogénéité

de la formation continue en entreprise en Suisse. Elle établit une distinction entre une perspective organisationnelle et personnelle. Selon l'auteure, ces deux perspectives sont nécessaires pour pouvoir comprendre et organiser l'apprentissage dans le contexte de l'entreprise. L'article de Bernd Käpplinger met l'accent sur les configurations entre décisions privées et coresponsabilité publique. Pour que la formation en entreprise puisse se développer efficacement, des coopérations externes sont généralement nécessaires selon l'auteur.

Deux articles s'intéressent au personnel de la formation continue dans les entreprises. Au moyen de résultats empiriques et d'un modèle à plusieurs niveaux, Martin Schwarz montre quelles sont les tâches du personnel de la formation continue en entreprise et comment celles-ci diffèrent des tâches dans les établissements à vocation pédagogique. Nadia Lamamra et Matilde Wenger étudient la formation continue des formatrices et formateurs dans des entreprises formatrices et mettent en lumière le défi qui consiste à obtenir la reconnaissance dans la profession initiale comme dans la profession secondaire en tant que formatrice ou formateur.

Nathalie Delobbe et Erwan Bellard examinent le transfert des acquis dans le contexte du travail. Les auteurs proposent une nouvelle approche pour mesurer et optimiser les effets de la formation continue.

Fanny Hösel, Julia Hufnagl et Erik Haberzeth s'intéressent au savoir pratique. Leur article montre comment il est possible, dans le cadre de la planification de la for-

mation continue en entreprise, de valoriser les besoins au moyen d'une approche participative qui prend en compte le savoir pratique des personnes employées, indispensable à la réussite des processus de travail.

Dans la partie pratique de cette édition, cinq articles abordent des problématiques issues de la pratique en entreprise. Au moyen d'une étude empirique, Nathalie Amstutz et Lea Küng analysent les raisons pour lesquelles les personnes qui occupent des emplois sans exigences en matière de qualification formelle participent moins souvent à la formation continue que les personnes plus qualifiées. Christine Bärlocher et Sofie Gollob donnent un aperçu des mesures mises en œuvre pour la promotion des collaboratrices et collaborateurs peu qualifiés sur leur place de travail.

Ulla Klingovsky et Stephanie Gyger montrent comment l'on peut parvenir à développer une culture de l'apprentissage auto-organisé dans les entreprises. L'article de Christoph Meier et Julia Marcia Mann s'intéresse à la manière dont les CustomGPT peuvent soutenir l'apprentissage auto-organisé dans l'entreprise.

Enfin, l'article de Sofie Gollob s'intéresse en particulier aux associations professionnelles et sectorielles. Sur la base d'entretiens et du feed-back écrit de cinq associations, l'autrice recueille différents points de vue sur le rôle que jouent les associations professionnelles dans la formation continue en entreprise.