



© Bernier, A. (2024). Image réalisée à l'aide de Wowzer.ai, prompt: on the job training lifelong learning people credential targets diversity work.

Appel à contributions pour la publication d'un ouvrage collectif sur la formation en milieu de travail

Les professeurs Jean-Luc Bédard et Amélie Bernier lancent un appel à contribution pour la publication d'un ouvrage collectif intitulé ***Perspectives et prospectives de la formation en milieu de travail - Où s'en va-t-on ?*** (titre provisoire) à paraître aux Presses de l'Université du Québec (PUQ) à l'automne 2025.

Contexte

On constate, depuis le début du XXI^e siècle, une accélération des transformations du monde du travail. La mondialisation, la tertiarisation des économies avancées, l'utilisation généralisée des technologies, les défis liés aux raretés sectorielles de main-d'œuvre ainsi que les transformations des profils de compétences recherchées et des modes d'apprentissage, influent sur tous les environnements de travail (Scully-Russ & Vidal De Col, 2021). Dans une société comme celle du Québec, il en découle des transformations significatives, voire radicales, dans les écosystèmes de formation en milieu de travail (Bélanger, 2015; Dostie et al., 2022).

Cette proposition d'ouvrage collectif vise à examiner les perspectives contemporaines et les prospectives de la formation en milieu de travail (FMT) au Québec, pour mieux en comprendre les tendances actuelles et anticiper les évolutions à venir. L'assemblage de textes cherchera à offrir un regard unique pour stimuler les réflexions et encourager le dialogue entre chercheurs, praticiens et concepteurs de politiques, de dispositifs et de pratiques de formation (Chochard et al., 2022).

Cet appel à propositions privilégie des chapitres originaux intégrant des réflexions théoriques, méthodologiques et/ou empiriques sur cette thématique sous un angle interdisciplinaire ou comparatif. Dans ce contexte, les contributions attendues se formuleront autour de trois axes et ouvriront différents niveaux d'analyse, tel qu'explicité plus bas. Mais d'abord, en guise d'introduction, nous visons à faire le point sur l'évolution récente de la FMT depuis les années 1980 jusqu'à aujourd'hui et à explorer les enjeux actuels de la FMT, en mettant l'accent sur la manière dont elle contribue à relever ces défis. Ce retour sur les fondements de la FMT examinera des questions comme : Quelles sont les théories et les pratiques qui ont façonné ce domaine ?

Comment la formation peut-elle favoriser l'adaptabilité et la résilience dans un monde en constante mutation ? Comment la FMT a-t-elle évolué pour répondre aux besoins changeants des personnes en emploi et des entreprises ? Rédigée par les deux directeurs de l'ouvrage, l'introduction présentera donc les principaux jalons ayant mené à la situation actuelle de la FMT.

Le corps de l'ouvrage s'articulera ensuite par chapitres explorant les trois axes suivants pour lesquels des contributions sont sollicitées :

Axe 1 – Les défis et les opportunités de la FMT dans un environnement en transformation

On pourrait ici répondre à la sous-question : comment la FMT permet-elle de surmonter les défis actuels des organisations ? On peut parler des défis de disponibilité des ressources, de l'adéquation formation-compétences-emploi (Michaud et al., 2020), des défis liés à l'inclusion, de reconnaissance de l'expérience, de la gestion des talents ou des compétences, de la place de la formation en alternance (Malazon & Landry, 1998), des environnements personnels d'apprentissage (Roussel et al., 2022), des contraintes de coûts, de l'organisation du travail, etc.

Des réflexions à la fois théoriques ou des expérimentations, sous formes d'études de cas ou autres, sont les bienvenues.

Dans un contexte de mobilité internationale et de collaborations élargies quels sont les défis de la FMT (uniformité des procédures, des connaissances et des compétences) pour le Québec ?

Dans un contexte de professions règlementées (par exemple, comptables, avocats, architectes, ingénieurs), comment les entreprises multinationales composent-elles avec les règlementations locales quant au droit de pratique et aux prescriptions de formations d'appoint ? Quant aux entreprises locales ayant recours à des professionnels formés à l'étranger, comment composent-elles avec les besoins de formation de ces professionnels pour obtenir le droit de pratiquer leur profession au Québec, souvent avec d'importants délais (Bédard et al., 2023) ? Du côté de professions non règlementées, si des politiques migratoires, par exemple pour des immigrants temporaires, sont conçues pour combler des besoins spécifiques ou sectoriels de main-d'œuvre, quels en sont les impacts sur les besoins de formation et l'offre en milieu de travail ?

Il serait également pertinent d'examiner les technologies émergentes (IA, réalité augmentée, réalité virtuelle, etc.) ainsi que l'automatisation en tant qu'éléments modifiant l'expérience de travail et donc, les besoins en formation et en formateurs (méthode, contenu, séquences et organisation du travail) en milieu de travail. Il pourrait s'agir ici d'explorer comment ces technologies sont utilisées et modifient les méthodes de formation, l'apprentissage même et la façon dont le personnel formateur et les travailleurs interagissent avec cette technologie. Est-ce que les plateformes de micro-certification (badges par exemple) demeurent des niches limitées, ou sont-elles en voie

de transformer la FMT ? Quelles opportunités apparaissent et en même temps, quelles en sont les limites ou contraintes inhérentes ?

Axe 2 - La FMT comme une pratique durable et responsable

Il y aurait lieu ici d'explorer le maintien et le retour durable en emploi et comment la FMT contribue à cet objectif de maintien des compétences. Sont aussi bienvenus des cas d'expérimentation ou des réflexions plus théoriques sur les liens entre les aspects environnementaux ou écologiques et la FMT (ex. programmes COUD, PAMT, autres dispositifs de formation), la RSE, les pratiques innovantes dans le développement de la main-d'œuvre, de GRH, l'équilibre travail et vie personnelle, les certifications diverses pour se démarquer comme employeur investissant dans la formation continue). Ce contexte en transformation nécessitant de nouvelles compétences de la main-d'œuvre, peut être aussi l'objet d'un nouveau dialogue entre les acteurs en FMT.

Avec le portrait des investissements réalisés en entreprises (données disponibles, et des dispositifs de conventions collectives en tant qu'indicateur restreint) quels partenariats, peuvent se mettre en œuvre autour de la FMT ? Peut-on dégager de nouvelles tendances dans l'offre de formations (contenu) ou sa destination (pour qui) ? Qu'en est-il de l'action des syndicats, des CSMO, des organismes de régulation (ordres professionnels, CCQ, etc.), des organismes d'employabilité par exemple ? Assiste-t-on à l'émergence de nouveaux acteurs de la FMT ? Qui sont-ils et que font-ils en matière de FMT ?

L'apprentissage est un processus continu tout au long et au large de la carrière professionnelle mais aussi de la vie. Comment les différents acteurs encouragent-ils l'apprentissage continu de la main-d'œuvre en emploi ? Quelles sont les stratégies ou les pratiques pour favoriser le développement professionnel tout au long et au large de la vie ? Sont-elles à l'initiative seulement de l'employeur, le fruit d'une négociation, d'initiatives communes, ou le encore le souhait exprimé par des individus d'être plus compétents ou mieux outillés pour répondre aux exigences de leur travail ?

Aussi, la FMT soulève des questions éthiques telles que la confidentialité des données. Cet aspect pourrait également porter sur les dilemmes éthiques auxquels sont confrontés les acteurs de la FMT et proposer des cadres pour guider les pratiques.

Axe 3 - Vers une FMT inclusive : défis, bonnes pratiques et initiatives

La FMT doit tenir compte de la diversité des apprenants (Desjardins et al., 2024), tels que les personnes en situation de handicap, les personnes neurodivergentes, les personnes plus âgées, les minorités, et d'autres groupes sous-représentés. Comment la FMT peut-elle devenir plus inclusive et accessible pour tous ?

Cet axe pourrait explorer les bonnes pratiques pour garantir l'équité dans l'accès en matière de formation, présenter les défis pour les formateurs et décrire des initiatives en milieu autochtone, par exemple. On peut aussi interroger les méthodes et les outils développés pour répondre aux besoins de diverses catégories d'apprenants.

Conclusion – Tendances émergentes et prospectives

Ici les deux responsables de l'ouvrage viseront à répondre à la question « où s'en va-t-on ? ». Ce dernier chapitre explorera les tendances émergentes et l'avenir de la formation en milieu de travail au Québec notamment en fonction des contributions retenues pour le corps de l'ouvrage

Chacun des trois axes offre une perspective unique sur l'état actuel et le futur de la formation en milieu de travail et peut contribuer à répondre à la question cruciale : « où s'en va-t-on ? ». En combinant ces axes de travail, cet ouvrage collectif présentera une vision large des défis et des opportunités qui façonnent le portrait actuel et l'avenir de la FMT au Québec.

Toutes les propositions originales et pertinentes de chapitres seront considérées. Les descriptions et exemples présentés sont bien sûr non exhaustifs; nous sommes ouverts à des propositions explorant d'autres aspects s'inscrivant dans la problématique et les trois axes. La langue de rédaction de l'ouvrage est le français.

Les auteurs et autrices des contributions sélectionnées s'engagent à ne pas les publier, avec un même titre ou un autre titre, avant la parution de l'ouvrage, l'objectif étant de proposer du contenu original non publié auparavant.

Les propositions de contributions doivent être envoyées **au plus tard le 10 mai 2024** par courriel au professeur Jean-Luc Bédard et à la professeure Amélie Bernier, co-directeurs de cet ouvrage: Jean-Luc Bédard et Amélie Bernier, à l'adresse suivante : livre.fmt@teluq.ca

Modalités de soumission et critères d'évaluation des propositions

- Les auteurs et autrices sont invités à soumettre une proposition courte (400 mots) résumant leur proposition de chapitre, en format Word, **au plus tard le 10 mai 2024** qui devra inclure les informations suivantes : titre provisoire du chapitre, noms des auteur(s) et autrice(s), affiliations, fonctions, coordonnées, axe retenu dans lequel s'inscrira le chapitre, plan sommaire, brève description de la démarche prévue pour documenter le chapitre et l'ancrage disciplinaire ou l'approche retenue. Pour les contributions multi-auteurs et autrices, merci d'indiquer l'auteur/l'autrice à contacter.
- Le texte intégral du chapitre complet en format Word (8500 à 11000 mots avec espaces, références dans le texte et bibliographie complète) sera à remettre au plus tard le **31 octobre 2024**. Pour les citations des références dans le texte et la bibliographie, les normes de l'APA sont retenues.
- Les chapitres complets seront soumis à une évaluation anonyme (acceptation, refus, demande de révisions). Les réponses, commentaires et demandes de corrections et révisions seront transmis aux auteurs et autrices **vers le 27 janvier 2025**.

- Les chapitres seront évalués selon : l'intérêt scientifique, la portée du sujet, la cohérence de la structure dans son ensemble, ainsi qu'un souci de bien s'ancrer dans l'une des thématiques identifiées dans l'appel.

Calendrier de travail

- Remise des propositions de chapitre (400 mots) : **10 mai 2024**
- Notification des propositions retenues : **vers le 7 juin 2024**
- Remise d'une première version du texte intégral du chapitre complet suivant les normes des PUQ : **31 octobre 2024**
- Période d'évaluation à l'aveugle des chapitres : **novembre et décembre 2024**
- Retours des chapitres aux auteurs et autrices avec les commentaires, demandes de corrections et de révisions : **vers le 27 janvier 2025**
- Remise des chapitres révisés et corrigés en incluant les normes des PUQ et d'une notice biographique de 3 lignes : **24 mars 2025**
- Finalisation de l'édition et révision linguistique de l'ouvrage : **avril à août 2025**
- Publication de l'ouvrage aux PUQ : **automne 2025**

À propos de la direction de l'ouvrage collectif

Jean-Luc Bédard, Ph.D. (anthropologie, Université Laval) est professeur agrégé au Département Éducation de l'Université TÉLUQ. Il s'intéresse depuis une vingtaine d'années à la formation en milieu de travail, aux questions d'expertise, de leur reconnaissance et de leur transmission au travail. Ses recherches portent sur les contextes sociaux d'apprentissage au travail, sur le rôle des différents acteurs, y compris les dispositifs et les pratiques de formation. Depuis une dizaine d'années, il s'est surtout intéressé aux processus entourant l'entrée en pratique, au Québec, de professionnels formés à l'étranger en contexte de professions réglementées. Son enseignement porte sur l'éducation et la formation des adultes, entre autres en milieu de travail.

Amélie Bernier, Ph.D., CRIA (relations industrielles, Université de Montréal), est professeure agrégée à l'École des sciences de l'administration de l'Université TÉLUQ. Elle enseigne la gestion de la formation de la main-d'œuvre et les politiques gouvernementales de l'emploi. Ses principaux intérêts de recherche sont le développement des compétences de la main-d'œuvre (dont les compétences numériques) et l'impact des transformations du marché du travail sur la formation continue. Elle s'intéresse depuis les dernières années aux défis de l'adéquation formation-emploi-compétences, au développement des compétences de groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi qu'aux cadres de qualifications et aux référentiels de compétences.

Bibliographie

- Bédard, J.L., Massana Macià, M. & Groulx, C. (2023). Changing Professional Status in Evolving Professional Systems: Towards Using a Descriptive Lens to Analyse Multi-layered Transformation Processes. Dans L. Maestripiéri & A. Bellini (Éds), *Professionalism and Social Change : Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions* (pp. 145-166). Palgrave Macmillan.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-31278-6_7
- Bélanger, P. (2015). *Parcours éducatifs. Construction de soi et transformation sociale*. Presses de l'Université de Montréal.
- Chochard, Y., Dubeau, A., Ryabets, T., Jutras-Dupont, C. & Wirth, C. (2022). Les nouveaux dispositifs d'apprentissage accru en milieu de travail : apports et défis de l'usage du numérique. *@GRH* (44), 159-183. <https://doi.org/10.3917/grh.044.0159>
- Desjardins, G., Sauvé, L., Plante, P., Adolfo Mendoza, G., & Brassard, C. (2024). Le design inclusif comme levier à la formation destinée aux travailleurs ayant des limitations cognitives. *Médiations Et médiatisations* (19).
<https://doi.org/10.52358/mm.vi19.384>
- Dostie, B. Haeck, C. & Dufour, G. (2022). Des compétences pour s'adapter à la transformation du marché du travail. Dans B. Dostie & C. Haeck (Éds), *Le Québec économique 10. Compétences et transformation du marché du travail* (pp. 11-20). CIRANO. <https://doi.org/10.54932/TSHZ8594>
- Mazalon, É. & Landry, C. (1998). L'alternance au Québec, une idée ancienne pour de nouvelles pratiques de formation. *Cahiers de la recherche en éducation*, 5 (1), 93–116. <https://doi.org/10.7202/1017296ar>
- Michaud, R., Bernier, A. & Ben Mansour, J. (2020). L'adéquation formation-emploi : concepts et pratiques de gestion des ressources humaines. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(2), 296–320. <https://doi.org/10.7202/1070350ar>
- Roussel, J.F., Roch, J. & Jeunesse, C. (2022) Les environnements personnels d'apprentissage en milieu organisationnel: un dispositif qui facilite le développement de l'autorégulation. *Revue Savoirs* (58), 47-63.
- Scully-Russ, E. & Vidal De Col, X. (2021). Workforce development. Past, present and future. Dans T.S. Rocco, M.C. Smith, R. C. Mizzi, L.R. Merriweather & J.D. Hawley (Éds), *The Handbook of Adult and Continuing Education* (pp. 223-231). American Association for Adult and Continuing Education.