

À l'ère de la pénurie de main-d'œuvre, on doit repenser la formation pour le marché de l'emploi.

Par

Rachelle Pelletier
(900306738)

Travail présenté à
Madame Nadia Naffi

Dans le cadre du cours
Approche systémique et analyse de besoins
TEN-7001

Faculté des sciences de l'éducation
Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage

Automne 2021

À l'ère de la pénurie de main-d'œuvre, on doit repenser la formation pour le marché de l'emploi.

[Près de 200 000 emplois ne sont pas comblés en ce moment au Québec.](#) Cette pénurie, plus marquée au Québec que dans le reste du Canada, crée une pression telle sur les entreprises que leur croissance en est menacée. Les causes sont multiples: vieillissement des Québécoises et Québécois, diminution de l'immigration et changement de carrière de bon nombre de travailleuses et de travailleurs depuis le début de la pandémie. Se pourrait-il que la formation en entreprise puisse permettre aux travailleurs plus âgés, aux retraités, aux personnes au chômage ou avec un handicap, aux travailleurs désirant se réorienter, mais également aux immigrants d'apporter un souffle nouveau au marché de l'emploi? Nous croyons que la formation doit être adaptée aux nouvelles réalités de l'emploi afin que notre société puisse continuer à prospérer et à se développer.

L'importance de la formation tout au long de la vie

[Les travailleurs changent d'emploi aux 4,5 ans dans leur vie en général.](#) Auparavant, bon nombre de travailleurs consacraient leur vie active auprès du même employeur. De plus, la mise à jour des connaissances, l'acquisition de nouvelles compétences n'étaient vraiment pas une préoccupation ni pour l'employé ni pour l'employeur.

La formation tout au long de la vie est un concept véhiculé de la [maternelle](#) jusqu'à l'université. Au cours du mois de septembre, la rectrice de l'Université Laval en a d'ailleurs fait mention dans son [discours de la rentrée](#) : « La formation tout au long de la vie demeure une importante occasion à développer dans notre université. » Ce concept se révèle d'une grande utilité pour la survie des entreprises au Québec. L'apprentissage en entreprise a beaucoup évolué depuis quelques années. D'abord, exclusivement offerte en présentiel, la formation continue peut se donner sous forme hybride ou exclusivement à distance, mais il y a plus.

Quelques formes d'apprentissage possibles en entreprise

Les apprenants en entreprise peuvent acquérir de [nouvelles connaissances et compétences par la microformation](#). La microformation se révèle une forme d'apprentissage efficace lorsqu'elle est adaptée aux mobiles permettant ainsi son visionnement selon les besoins spécifiques des apprenants. De plus, chaque module ne doit contenir qu'une seule idée afin de faciliter l'apprentissage. Cela nécessite ainsi l'identification d'objectifs précis afin de s'en tenir à l'essentiel. Enfin, la microformation peut être préparée à partir de différents médiums numériques rendant l'apprentissage dynamique.

La microformation permet aussi [l'apprentissage par l'expérience](#). Le transfert des connaissances se fait alors en peu de temps et à peu de frais. En effet, la durée de ce type de formation est habituellement de moins de cinq minutes. De plus, les apprenants peuvent partager avec d'autres les connaissances acquises.

[De nombreuses entreprises n'ont pas recours à la microformation](#), car elles doutent de son efficacité et de sa non-rentabilité, de la durée de vie du contenu ou par résistance au changement. Pourtant, lorsqu'elle est combinée à la vidéo, elle se révèle des plus efficaces pour transmettre des connaissances. Cependant, elle ne peut être appliquée pour tous les thèmes et elle ne s'adresse pas à tous les apprenants. Lorsqu'il s'agit d'une

formation très dense et détaillée ou lorsque la quantité de matière nécessite l'ajout de plusieurs modules, la microformation n'est pas appropriée.

La microformation peut également aider à [modifier les comportements des apprenants](#). Toutefois, ce type de changement ne peut s'effectuer que sur le long terme et requiert une formation continue personnalisée, délivrée en petits blocs d'apprentissage, au bon moment, adaptée naturellement aux mobiles, et misant sur le renforcement des connaissances préexistantes. Les entreprises ont avantage à offrir des formations axées sur le changement des comportements puisqu'elles favorisent [l'harmonie au sein des équipes](#). Par l'amélioration de l'engagement au travail et par une meilleure performance des employés, elles engendrent des bénéfices.

D'autre part, [la réalité augmentée améliore non seulement la motivation et l'engagement](#) des apprenants, mais elle réduit le temps de formation. Elle utilise des technologies immersives et permet l'expérimentation de simulations, l'utilisation de la ludification et la mise en ligne de cours personnalisés. Comme l'utilisateur est plongé dans cet environnement dont il prend le contrôle, la formation est racontée à la première personne et permet d'expérimenter de multiples possibilités de scénarios.

Concept auparavant inimaginable, d'aucuns prônent en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration des connaissances au quotidien dans les organisations afin de favoriser [la mise en place d'une culture de l'expérimentation permettant l'échec](#).

Réinventer la formation

Introduit aux États-Unis en 1990, un programme appelé [Teach for America](#) offre aux diplômés universitaires d'autres domaines que l'enseignement, une formation alliant pratique et théorie pendant une courte durée afin de poursuivre une carrière en enseignement au primaire et secondaire. En permettant une [reconnaissance des acquis](#) et en offrant une formation fondée sur l'essentiel des compétences nécessaires pour exercer cette profession, ce programme démontre qu'il est possible d'innover afin de contrecarrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

Pour faire face au manque de main-d'œuvre, la formation dans les entreprises et les organisations devra idéalement s'effectuer grâce aux nombreux avantages et innovations découlant de la technologie éducative. En s'inspirant d'initiatives comme Teach for America, le Québec peut-il réinventer la formation dans les cégeps, les universités afin d'ajuster leurs programmes et formations pour répondre rapidement aux besoins urgents des entreprises et des organisations? L'apprentissage tout au long de la vie nécessite de la créativité, de la souplesse et un élargissement des balises actuelles.

Bibliographie

Admin. (2021, 17 septembre). *Exploring Microlearning Examples to Demonstrate How Microlearning Delivers a Better Learning Experience* [tweet]. Origin Learning. Repéré le 26 septembre 2021 à <https://blog.originlearning.com/microlearning-examples-to-deliver-a-better-learning-experience/>.

Bevan, H. (2021, 22 septembre). *Learning & improvement are not "nice-to-have" or a bolt-on.* [tweet]. Repéré le 29 septembre 2021 à <https://twitter.com/HelenBevanTweet/status/1440560585561690114>.

D'Amours, S. (2021). *Notre chemin, notre avenir*. Université Laval. <https://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/discours>

Elfond, G. (2020, 23 décembre). *Top 6 Strategies to Drive Behavioral Change Of Your Workforce In 2021* [tweet]. eLearning Industry. Repéré le 26 septembre 2021 <https://elearningindustry.com/strategies-drive-workforce-behavioral-change-2021>

Halin, F. (2021, 29 septembre). *La pénurie de main-d'œuvre à un niveau critique au Québec. Le Journal de Montréal*, <https://www.journaldemontreal.com/2021/09/29/la-penurie-de-main-duvre-a-un-niveau-critique-au-quebec>

Hyder, S. (2021, 18 mai). *How Technology Is Transforming Workplace Training In 2021*[retweet]. Forbes. Repéré le 8 septembre 2021 à <https://www.forbes.com/sites/shamahyder/2021/05/18/how-technology-is-transforming-workplace-training-in-2021/?sh=1f16861e63b5>

Kasare, S. (2021, 10 janvier). *Changing Behavior Through Microlearning* [tweet] . elearning Industry. Repéré le 26 septembre 2021 à https://elearningindustry.com/changing-behavioral-through-microlearning/amp?twitter_impression=true

Institut du Québec. (2021). *Formation et mobilité de la main d'œuvre: Le Québec prêt pour l'avenir? États des lieux, défis et pratiques inspirantes.*<https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/05/202105-IDQ-Formation-et-mobilite-de-la-main-doeuvre.pdf>

Larson, K. (3 novembre 2020). *Augmenting the Corporate Training Reality: A Review of Literature on AR in the Corporate Training Environment*. Innovate Learning Summit 2020. University of North Texas. <https://www.learntechlib.org/p/218808/>

Lacroix, P. (2021, 19 octobre). *Immersive Learning, c'est pour aujourd'hui ou pour demain !?* [tweet] Digital learning adademy. Repéré le 21 septembre 2021 à <https://fr.linkedin.com/pulse/immersive-learning-cest-pour-aujourd'hui-ou-demain-philippe-lacroix>

Mourad Hamed, A. (2021, 16 novembre). *Voici la durée optimale d'un emploi*. Jobbillico. <https://www.jobbillico.com/blog/duree-emploi/>

Observation des tout-petits. (2020). *Maternelles: un nouveau programme qui mise sur le développement global et la prévention*. <https://tout-petits.org/actualites/2020/maternelles-un-nouveau-programme-qui-mise-sur-le-developpement-global-et-la-prevention/>

Shoaib, M. (2021, 29 janvier). *The future of eLearning is VR* [retweet]. Emerging technologies. Repéré le 12 septembre 2021 à <https://elearningindustry.com/future-of-elearning-is-vr>

Shulert, James. (2021, 15 septembre) *Why Modern Learners Want Microlearning* [tweet]. Repéré le 26 septembre 2021 à <https://blog.elearningbrothers.com/why-modern-learners-want-microlearning>

Swartsel, A., Anne La, et Stephen Yadzinski. (2021, 16 juin). *Learning as an Experience: Innovative Training for the Future of Work* [tweet]. Workforce Monitor. Repéré le 9 septembre 2021 à <https://wfmonitor.com/2021/07/09/learning-as-an-experience-innovative-training-for-the-future-of-work/>

Teach for America. *How to join*. <https://www.teachforamerica.org/how-to-join/why-join-tfa>

Tremblay, M. (2021, 21 juin). La formation sous toutes ses formes. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2021-06-21/la-formation-sous-toutes-sesformes.php>