

Flexibili- sation

TRANSIT

Le think tank TRANSIT est une plateforme interdisciplinaire dédiée à l'apprentissage de demain. Il développe, dans des formats collaboratifs, des thèses, des analyses et des scénarios sur l'avenir de la formation continue. Les thèmes abordés en priorité sont les évolutions sociales à long terme qui concernent l'apprentissage tout au long de la vie. Le thème central de cette année est la «flexibilisation» et a été défini par une large communauté. Les résultats du think tank doivent donner des suggestions et des impulsions aux organisations et aux professionnels. Le think tank TRANSIT est une initiative de la FSEA et est soutenu financièrement par le Secréariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Des informations complémentaires et des dialogues d'avenir passionnants sont disponibles sur www.thinktank-transit.ch

FLEXIBILISATION

Le terme «Flexibilisation» désigne un processus de flexibilité qui s'accroît. Ce processus doit être perçu comme une évolution vers une ouverture et une mobilité croissantes.

Dans la théorie de l'organisation, la flexibilisation fait référence à un processus visant à accroître l'agilité des entreprises et des personnes. Des études scientifiques analysent la flexibilisation comme un processus de changement et de décloisonnement. Avec la flexibilisation, on constate notamment une tendance accrue vers la suppression des traditionnelles limites spatiales, temporelles ou organisationnelles.¹

Cette année, le think tank TRANSIT se penche sur trois thèmes intéressants pour la formation continue, dans lesquels on observe une flexibilisation croissante.

¹ Eichhorst & Tobsch, 2014, p. 6–7

GLOSSAR

PROJETS DE VIE

Au cours de ces dernières décennies, les normes, valeurs et modèles sociaux définissant la manière dont les parcours et les phases de vie pouvaient et/ou devaient être organisés se sont multipliés. Un projet de vie n'est pas un concept rigide, mais un processus d'interprétation et de réinterprétation des possibilités qui peuvent apparaître au cours d'une vie.

La multiplication des projets de vie engendre des défis sociaux, mais ouvre aussi de nouvelles perspectives et possibilités d'agir. Elle soulève aussi de nouvelles questions pour la formation continue: Comment un système de formation qui s'appuierait sur le modèle de la flexibilité doit-il être conçu? Comment la formation continue doit-elle changer si des modèles de rôle disparaissent et si l'individualisation continue de s'accroître?

NEW WORK

Le monde du travail connaît depuis longtemps une flexibilisation croissante. Le concept «New Work» s'est établi comme terme générique peu précis. Il regroupe différentes approches comme le travail agile ou la suppression des frontières entre vie privée et vie professionnelle («Work-Life-Blending»). Il indique aussi un changement de paradigme: les formes de travail rigides, organisées de manière hiérarchique, laissent la place à une forme de travail flexible avec des responsabilités partagées. Cette approche place au premier plan l'individu, avec sa volonté de s'accomplir et de trouver du sens dans ce qu'il fait. Les valeurs centrales sont l'autonomie, la liberté, la participation et l'intégration à la société.²

De nouveaux défis se posent donc pour la formation continue: Comment la formation continue peut-elle intégrer des exigences comme la participation, la quête de sens, l'orientation vers le projet ou le «Work-Life-Blending»? Faut-il un «New Learning»? Et quelle serait la forme de ce nouveau concept?

² Bergmann, 2019

SOURCES DE SAVOIR

Avec la transformation numérique, les connaissances et les informations sont devenues accessibles avec une ampleur inégalée. Les possibilités de mettre en réseau les connaissances, de les placer dans des contextes changeants et d'établir de nouveaux liens ont augmenté de manière exponentielle. L'augmentation rapide des connaissances disponibles et la multiplication des sources de savoir posent des exigences élevées aux institutions de formation qui, de plus en plus, perdent leur monopole en matière de transmission du savoir.

Des défis complexes se posent pour la formation: transmettre les connaissances nécessaires pour pouvoir gérer de manière compétente de multiples sources de savoir, placer dans leur contexte des informations en libre circulation et faire la distinction entre les faits et les fausses informations («fakes»), sans oublier les questions éthiques et juridiques. Quelles sont les conséquences qui en découlent pour les institutions de formation continue, les enseignant-e-s et les apprenant-e-s?

TRANSIT
THINK TANK FOR ADULT LEARNING

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
F S E A ■ Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Der Flyer wurde erstellt im Hinblick auf die Think-Tank-Veranstaltung
«Flexibilisierung», 19. Mai 2022 in der Photobastei in Zürich und 12. Juni in Yverdon-les-Bains.

Gesamtleitung: Irena Sgier und Ronald Schenkel, Inputreferat: Prof. Dr. Ulla Klingovsky, Think Tank TRANSIT,
c/o Schweizerischer Verband für Weiterbildung, Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich, info@thinktank-transit.ch, www.thinktank-transit.ch



Illustration: CHKY

«Plus personne ne peut échapper à la flexibilité. Elle apparaît à la fois comme un phénomène inévitable et irrésistible car elle renvoie uniquement vers elle-même: les problèmes qu'elle crée ne peuvent être résolus qu'avec une flexibilisation étendue et radicale. À cet égard, la flexibilité est à la fois une promesse et une menace.»

Thomas Lemke, in: Ulrich Bröckling; Susanne Krasmann & Thomas Lemke (2013):
Glossar der Gegenwart. Frankfurt a.M.:Suhrkamp, S. 85