

# Résultats et portée de la recherche



## Les voies d'apprentissage des travailleurs peu spécialisés



Partnerships in Learning

Ottawa, Ontario Canada • Janvier 2008



## Résultats et portée de la recherche

### Les voies d'apprentissage des travailleurs peu spécialisés

Les programmes d'alphabétisation et de compétences essentielles en milieu de travail sont des tremplins vers d'autres activités d'apprentissage.

**Résultat principal :** La participation des employés à un programme structuré d'alphabétisation ou de compétences essentielles en milieu de travail constitue un tremplin vers les diverses activités d'apprentissage non structurées sur le lieu de travail. La sensibilisation des travailleurs à l'importance d'apprendre est renforcée par le programme, tout comme les compétences acquises qui incitent à effectuer les tâches professionnelles différemment grâce à l'apprentissage informel continu.

**Implications pour les politiques :** Les employés, les employeurs et les gouvernements peuvent exercer une certaine influence sur les types de programmes d'apprentissage qui sont offerts sur le lieu de travail. En offrant des programmes de compétences essentielles aux travailleurs peu spécialisés, les petites, moyennes et grandes entreprises créent une culture de l'apprentissage qui aide à exploiter de manière reconnaissable tout le potentiel des employés.

*« C'était comme si les employés avaient redécouvert leurs propres capacités d'apprendre grâce au programme, ce qui leur a fait envisager leur milieu de travail et leur emploi sous un autre jour. »*

— MONITEUR EN MILIEU DE TRAVAIL



**Les employés peu spécialisés peuvent facilement repérer les types d'apprentissage informel en milieu de travail qui se présentent au quotidien.**

**Résultat principal :** Les employés dont les compétences sont limitées participent à cinq types d'apprentissage informel en milieu de travail : l'observation de ce qui est connu; l'exécution sans supervision; la recherche autonome d'information; les discussions ciblées en milieu de travail et le mentorat et l'encadrement.

**Implications pour les politiques :** La collaboration entre les employés et les employeurs peut être efficace pour promouvoir un accroissement de l'apprentissage informel de nature professionnelle. Les travailleurs décident de participer à l'apprentissage informel parce qu'ils veulent mieux exécuter leurs tâches quotidiennes. La motivation de cet apprentissage n'est pas l'obtention de titres de compétences ou des possibilités d'avancement professionnel mais plutôt la reconnaissance du fait qu'on est un meilleur travailleur.



*« On oublie les études quand on travaille pendant toutes ces années. J'ai réalisé que j'apprends de nouvelles choses tous les jours. Après toutes ces années, j'apprends encore. »*

— EMPLOYÉE



**Les travailleurs apprennent différemment selon qu'il s'agit de programmes structurés ou d'un apprentissage informel dans leur travail de tous les jours.**

**Résultat principal :** Apprendre de manière informelle en cours d'emploi suppose un déclencheur comme une préoccupation relative à la sécurité; des attitudes individuelles face à l'apprentissage continu comme l'autonomie; et la reconnaissance intérieure d'une hausse de l'estime de soi.

**Implications pour les politiques :** Les employeurs doivent envisager un cadre plus large pour comprendre l'apprentissage structuré ou non structuré des travailleurs peu spécialisés, un cadre qui n'est pas dominé par une modification mesurable du rendement. Une nouvelle compréhension de la part des employés et des employeurs tient compte de la confiance nouvellement acquise des travailleurs, des possibilités de faire le travail ordinaire différemment et des relations de travail positives avec les collègues.



*« L'apprentissage continu, c'est travailler de manière plus intelligente – trouver une meilleure façon ou une façon plus simple de faire les choses. »*

— EMPLOYÉ