

**COMMUNIQUÉ DE PRESSE 11**

**La transformation des organisations en lieux d'apprentissage commence par l'adhésion de leur personnel à cette transformation : *le rôle des employeurs.***

Pour transformer une organisation en un lieu de travail où l'on apprend, il est important de commencer par adopter une attitude positive à l'égard du concept de "lieu de travail où l'on apprend". Après tout, qu'est-ce qu'une organisation ? Un groupe de personnes agissant ***ensemble dans la*** poursuite de buts et d'objectifs ***communs***. Par conséquent, cultiver une attitude positive envers le concept de "lieu de travail éducatif" parmi toutes les personnes d'une organisation est la clé du succès. Cet article explique comment les partenaires du [projet LEARN](#) ont approché les employeurs et le personnel de direction pour les impliquer dans le processus de transformation de leurs organisations en lieux d'apprentissage, ainsi que pour faire connaître les avantages d'un tel environnement de travail.

Tout d'abord, un certain nombre de réunions de groupes de discussion ont été organisées dans chacun des pays partenaires de LEARN (à savoir l'Autriche, Chypre, la France, la Grèce et l'Espagne). Les employeurs et les cadres y ont été initiés au concept de lieux de travail apprenants et à ses avantages. Les participants ont partagé leurs expériences et leurs opinions sur les défis et les opportunités de ce concept dans leurs organisations et leurs environnements de travail.

Sur la base des conclusions de ces réunions de groupes de discussion, un programme de formation a été conçu, ciblant les employeurs et les gestionnaires, en particulier pour établir et promouvoir le concept de "lieu de travail apprenant". Grâce à une méthode d'apprentissage mixte, des ateliers de formation en face à face et en ligne ont été organisés dans les cinq pays partenaires de LEARN. Au total, 125 employeurs/managers ont participé aux formations, tous avec l'objectif commun de développer une attitude positive envers la transformation de leurs organisations en lieux d'apprentissage.

Le programme de formation LEARN comprend l'objectif et une brève description de l'atelier, ses résultats d'apprentissage et ses thèmes, ainsi que la méthode de formation et une liste détaillée des techniques de formation à utiliser. En ce qui concerne le contenu de la formation, il a été développé en respectant le caractère multiculturel du partenariat, garantissant ainsi une approche internationale

et interculturelle réussie. En outre, les dix éléments constitutifs de l'apprentissage des adultes sur le lieu de travail, tels que définis par la Commission européenne, ont été pris en compte.

L'objectif principal de l'atelier était de souligner les avantages de l'approche de l'apprentissage sur le lieu de travail pour les employeurs, les employés et la société :

*Avantages pour les employés - augmentation des salaires et des promotions en fonction de leur niveau d'apprentissage, amélioration du bien-être et engagement accru dans la communauté.*

*Avantages pour les employeurs - une main-d'œuvre motivée, une productivité accrue et une meilleure performance en matière d'innovation.*

*Avantages pour la société : augmentation de l'intégration sociale et du niveau de participation des employés et des employeurs, et renforcement de la cohésion au sein de la communauté.*

Les ateliers se sont déroulés en ligne ou en face à face, en fonction de la situation de la pandémie de Covid-19 dans chaque pays partenaire. Au cours de sept heures d'interaction, les participants ont appris comment transformer une organisation en un lieu d'apprentissage, ont expliqué les avantages d'un lieu d'apprentissage et ont discuté des défis que les employeurs/managers peuvent rencontrer au cours du processus de transformation et de la manière de les surmonter.

Pour pouvoir mesurer le succès des ateliers, un test destiné à mesurer la sensibilisation et le changement d'attitude des participants a été élaboré et réalisé à la fin de la formation, en fonction des objectifs d'apprentissage prédéfinis.

Comme le montre le tableau ci-dessous, un changement d'attitude positif significatif a été observé après les ateliers parmi les 125 participants en Autriche, à Chypre, en France, en Grèce et en Espagne. Le changement positif le plus important a été obtenu dans le bloc 9 : "Assurer la qualité de l'apprentissage des adultes sur le lieu de travail" (de 15,90 % en moyenne), qui était l'une des principales préoccupations des employeurs avant l'atelier. Ce paramètre n'avait atteint que 3,58 points sur 5 en moyenne avant leur participation à la formation - 5 signifiant le score le plus élevé/le meilleur. Après l'atelier, les employeurs se sont également sentis plus confiants dans leur capacité à mettre en place des systèmes de suivi et d'évaluation efficaces et à garantir l'apprentissage des adultes dans leurs organisations (bloc de construction 10) (de 15,26 %, de 3,62 à 4,03 sur 5 en moyenne).

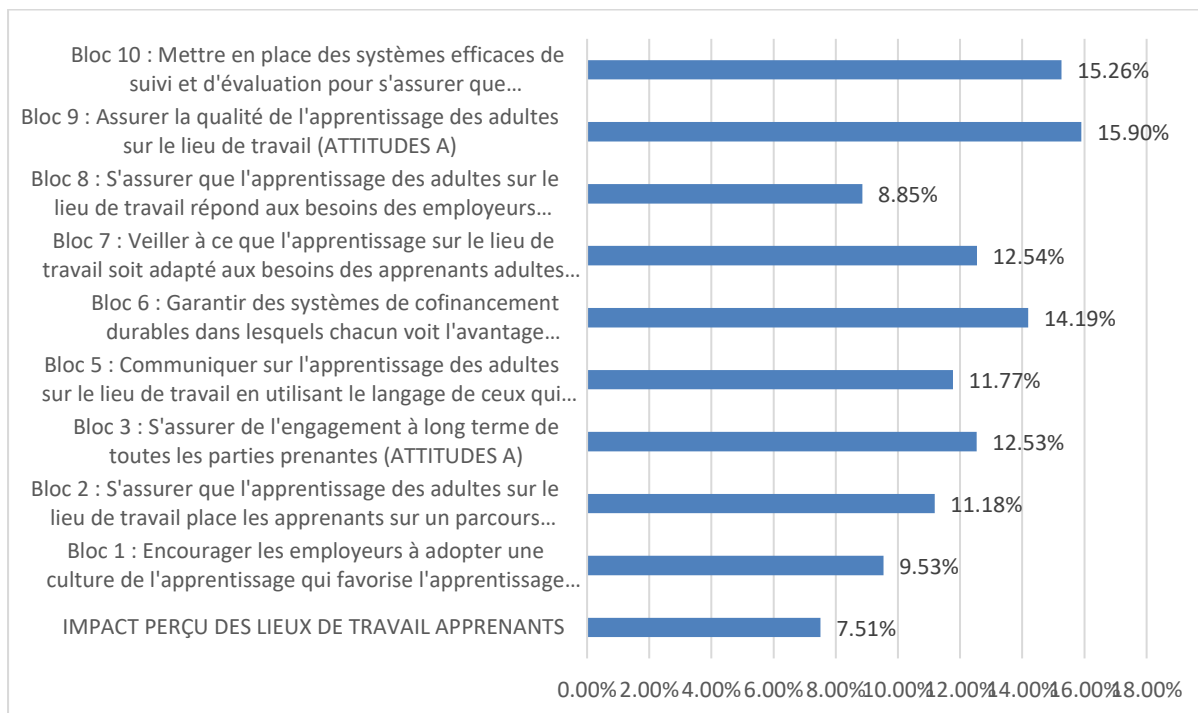


Figure 1: Variation moyenne en pourcentage sur les éléments constitutifs de l'apprentissage des adultes sur le lieu de travail et sur l'impact perçu de l'apprentissage sur le lieu de travail

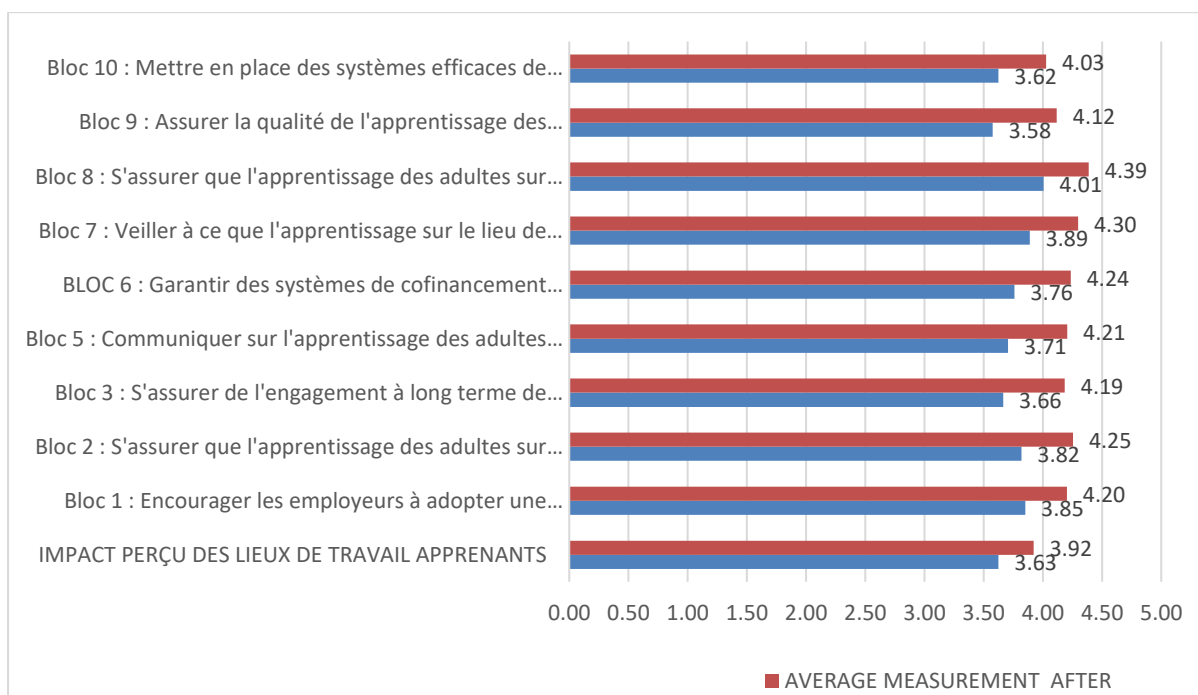


Figure 2: Mesures moyennes sur les éléments constitutifs de l'apprentissage des adultes sur le lieu de travail et impact perçu des lieux de travail d'apprentissage AVANT et APRÈS les ateliers

Grâce à une série d'activités interactives, les employeurs/managers ont appris des faits importants sur les lieux d'apprentissage et le processus de transformation, et ils ont également eu l'occasion de faire l'expérience par eux-mêmes des avantages d'une telle transformation et des obstacles éventuels. Pendant l'atelier, les employeurs/managers ont approfondi ce concept et ont échangé des idées et des opinions au sein du groupe. Cette approche interactive s'est traduite par un niveau élevé de positivité à l'égard de l'apprentissage sur le lieu de travail, non seulement au niveau individuel, mais aussi au niveau du changement d'attitude global à l'égard du concept de lieux d'apprentissage. Dans le même temps, le niveau de satisfaction des 125 employeurs/directeurs d'entreprise des cinq pays participants à l'égard de l'ensemble du processus de formation a atteint le score impressionnant de 4,57 sur 5 en moyenne, tandis que les scores moyens sur l'apprentissage de tous les participants se situaient entre 4,38 et 4,62 sur 5.