

COMMUNIQUÉ DE PRESSE 12

Développement d'une attitude positive des employés envers la transformation des organisations en lieux de travail apprenants

En partant du postulat que l'apprentissage permanent est important pour l'entreprise, et que vous souhaitez modifier votre organisation, alors vous serez amenés à vous poser la question suivante : Qu'est-ce qu'une organisation exactement?

La réponse ... Une équipe d'individus travaillant ensemble pour atteindre des objectifs communs. Par conséquent, le secret du succès est de favoriser une attitude positive à l'égard du concept de « lieu de travail d'apprentissage » parmi tous les membres d'une organisation.

Au cours des étapes précédentes du **projet « LEARN »**, les partenaires ont approché les employeurs et le personnel de direction pour les impliquer dans le processus de transformation de leurs organisations en lieux de travail apprenants, ainsi que pour faire connaître les avantages d'un tel environnement de travail. L'étape suivante du projet était double et **axée sur les employés**.

L'objectif principal était de créer **deux ateliers** qui, d'une part, aideraient les employés à développer une attitude positive à l'égard des lieux de travail d'apprentissage et les prépareraient au processus de transformation et, d'autre part, responsabiliseraient les employés par le développement de leurs compétences transversales, en tant qu'activité clé pour les travailleurs. la transformation des organisations en lieux d'apprentissage. Les compétences transversales acquises au cours de la formation ont également été évaluées à l'aide d'un outil d'évaluation certifié ISO.

Atelier A: Attitude positive des salariés en matière d'apprentissage

Les ateliers liés au développement d'une attitude positive à l'égard des milieux de travail d'apprentissage par les employés ont réuni un groupe diversifié d'employés et de professionnels de l'éducation. Au cours de l'atelier, les participants ont participé à des activités interactives et à des séances de collaboration axées sur la définition de « l'apprentissage en milieu de travail », l'exploration de la valeur et des avantages de la transformation des milieux de travail en milieux de travail d'apprentissage et l'identification de la façon dont les employés pourraient contribuer à une telle transformation.

Comme le montre le tableau ci-dessous, un changement d'attitude positif significatif a été observé après les ateliers avec environ 100 participants d'Autriche, de Chypre, de France, de Grèce et d'Espagne. Les résultats agrégés des tests d'attitude mis en oeuvre dans les 5 pays européens sont présentés à la figure 1 et à la figure 2 ci-dessous. D'après les résultats, on peut voir qu'il y a eu une augmentation de la perception des participants à l'égard de l'apprentissage en milieu de travail et de son impact positif sur les lieux de travail. La mesure du changement sur tous les éléments constitutifs de politiques efficaces d'éducation et de formation des adultes ainsi que sur les défis relevés par l'apprentissage sur le lieu de travail a également entraîné une augmentation (changement positif) sans exception.

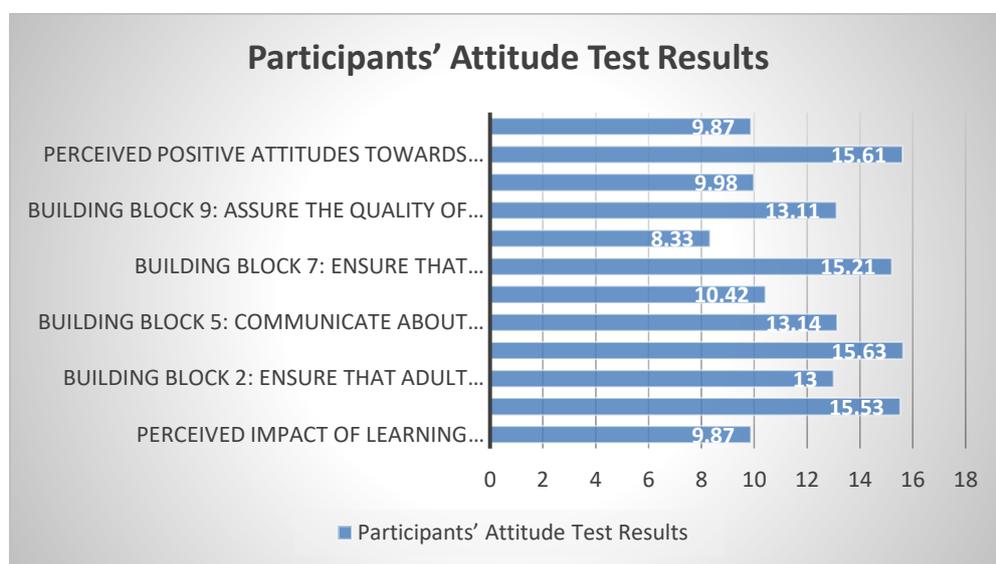


Figure 1: Variation moyenne en pourcentage des éléments constitutifs de l'apprentissage des adultes sur le lieu de travail et Impact perçu des milieux de travail d'apprentissage

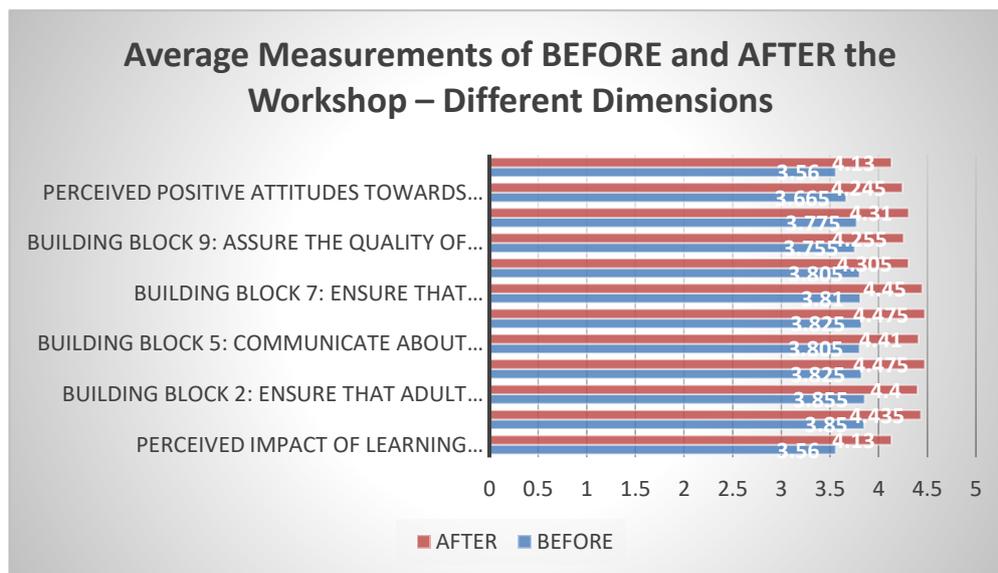


Figure 2: Estimations moyennes AVANT et APRÈS l’atelier de travail

Comme il ressort clairement des évaluations des participants, le matériel créé pour les besoins de cet atelier était à la fois **intéressant et efficace**. Malgré plusieurs commentaires positifs, le rapport élaboré sur les résultats de l’atelier mettait également l’accent sur les faiblesses identifiées par les participants et les formateurs de l’atelier, telles que le manque d’éléments liés à l’apprentissage actif (par exemple, activités pratiques, exercices de résolution de problèmes, etc.) dans certaines parties du contenu de la formation.

Atelier B : Six compétences transversales pour les employés

L’atelier « Six Top Transversal Skills for Employees » s’est déroulé dans les 5 pays européens du consortium à travers **plusieurs sessions online** et **face-to-f** qui ont débuté en octobre 2022 et **se sont achevées en février 2023**. L’atelier avait la structure suivante en termes de prestation de **modules de formation: 1) Communication, 2) Apprendre à apprendre, 3) Renforcement de l’esprit d’équipe, 4) Résilience et gestion du temps, 5) Auto-leadership et esprit d’entreprise, et 6) Responsabilité et pratique éthique**. Au total, **107 participants uniques (employés)** ont pris part aux séances de formation et à l’évaluation de l’atelier.

Les participants à l’atelier ont été exposés à un grand nombre de ressources conçues pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences. L’organisation de l’atelier a soigneusement rassemblé une

vaste collection de documents, comprenant des documents, des vidéos, des études de cas et des activités interactives . La quantité de ressources a permis aux individus de participer activement à la formation, de creuser profondément dans une gamme de sujets et d'examiner d'autres points de vue. Cependant, la quantité d'informations posait également un problème, obligeant les participants à gérer efficacement leur temps, à hiérarchiser les idées importantes et à faire les choses une étape à la fois. Malgré la quantité écrasante de matériel, les organisateurs de l'atelier ont fourni des directives et de l'aide pour s'assurer que les participants pouvaient étudier le matériel et obtenir des informations perspicaces à partir d'une variété de ressources offertes.

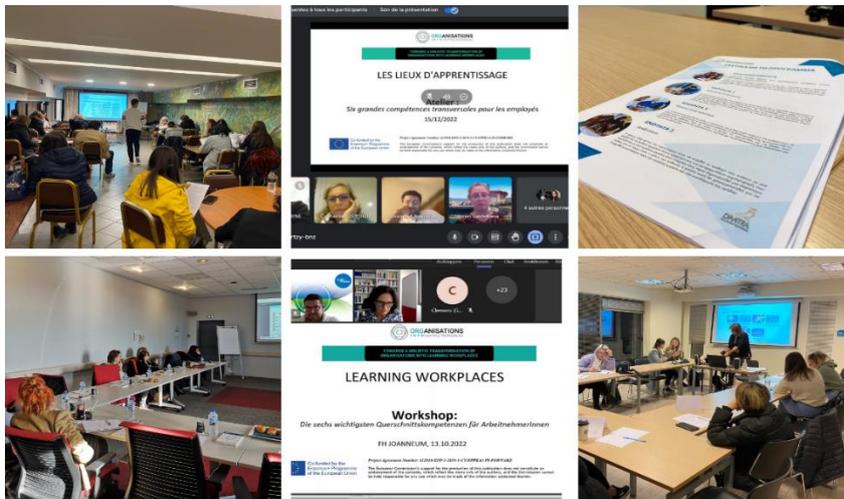


Figure 3 : Séances en ligne et en personne avec les employés