

## **COMMUNIQUÉ DE PRESSE 7**

### **Recherche novatrice sur les points de vue des employeurs et des employés sur l'apprentissage en milieu de travail**

Le [projet LEARN](#) s'efforce de soutenir la mise en place d'un environnement propice à l'apprentissage continu sur le lieu de travail. Il est essentiel pour les entreprises d'adopter des plans d'apprentissage structurés qui répondent directement aux besoins pratiques et aux aspirations de leurs employés. En fixant des objectifs d'apprentissage dans le cadre d'un accompagnement, les organisations souhaiteraient permettre à leurs salariés de rester et d'évoluer dans l'entreprise.

Par conséquent, en adoptant les bonnes approches d'apprentissage et en fournissant aux employés les ressources nécessaires, les entreprises pourraient développer une culture d'apprentissage continue.

À cette fin, le projet LEARN a mis en œuvre des recherches visant à connaître les points de vue des employeurs et des employés sur l'apprentissage en milieu de travail. À cette fin, le projet a organisé avec succès cinq groupes de discussion dans chacun des pays partenaires (Autriche, Chypre, France, Grèce et Espagne), la Fundación Equipo Humano (Espagne) étant le partenaire responsable de cette activité.

Ces groupes de discussion ont été divisés en deux types : un pour les employeurs et un pour les employés. Quel que soit le profil, les partenaires du projet les ont initiés tous les deux au concept de Learning Workplaces 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 environnements de travail.

Suite au développement de cette activité, un rapport agrégé a été produit avec les principaux résultats et constatations.

Ainsi, dans le cas des groupes de discussion tenus avec les employeurs, nous pouvons souligner que les employeurs ont partagé un large éventail d'activités spécifiques qui pourraient être mises en

œuvre en présentiel, mais ont également reconnu le potentiel de transition vers une modalité d'apprentissage mixte (présentiel et distanciel). Ils ont souligné l'importance d'utiliser des outils en ligne pour améliorer les résultats d'apprentissage des employés.

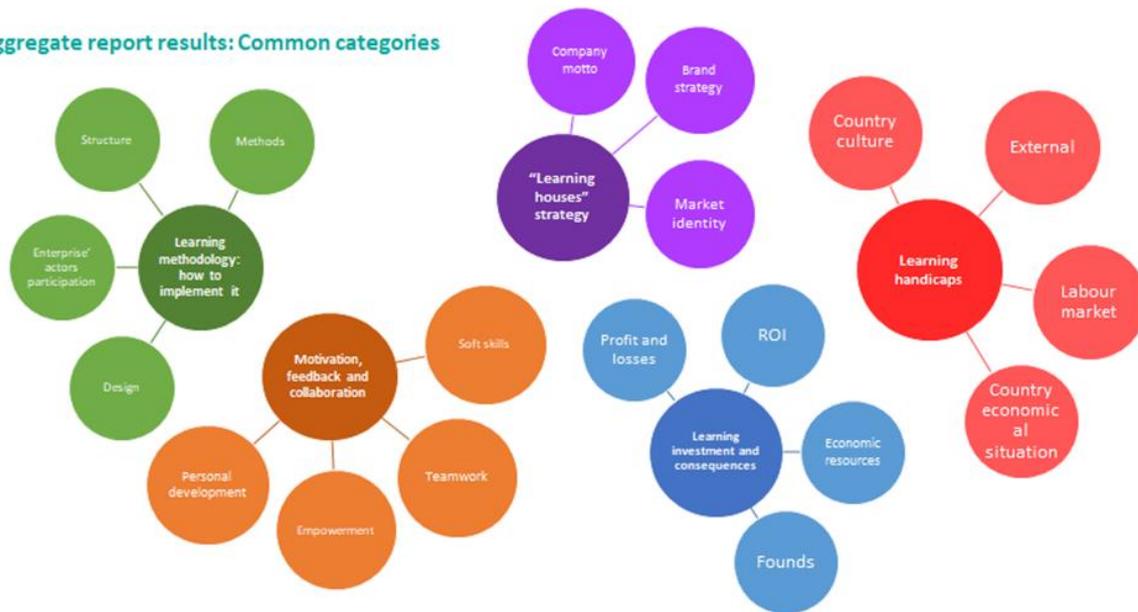
Les organisations participant aux groupes de discussion mettent en œuvre des programmes et des processus d'apprentissage adaptés aux besoins et aux aspirations des employés, en mettant l'accent sur l'échange d'informations entre les employés et en améliorant la communication interdépartementale. Les employeurs encouragent également les employés à prendre l'initiative de rechercher des ressources par eux-mêmes, ce qui leur permet de suggérer les sujets qui les motivent le plus ou qu'ils trouvent les plus nécessaires.

Les résultats communs montrent que l'investissement, la motivation et la collaboration sont des facteurs clés dans la mise en œuvre d'une stratégie d'« Apprentissage en entreprise ». Les participants ont conclu que l'investissement est crucial pour créer un espace d'apprentissage, car il conduit à un retour sur investissement (ROI) qui se reflète directement dans les produits et services, améliorant ainsi le travail des salariés et l'activité de l'organisation.

Les employeurs et les employés ont convenu des avantages de l'apprentissage en milieu de travail, y compris l'augmentation de la productivité et de la qualité, l'amélioration de la rétroaction interne et l'élaboration de stratégies d'entreprise pour la durabilité. Cependant, ils ont également identifié des obstacles tels que les fluctuations de la charge de travail, les défis en matière d'investissement et la résistance au changement.

Pour surmonter ces obstacles, les employeurs ont suggéré un soutien public accru sous forme de primes financières, de réductions d'impôt et de couverture salariale pendant les périodes de formation. Ils ont également appelé à des informations et à des ressources plus fiables, ainsi qu'à de meilleures synergies entre les organisations publiques et privées.

**Aggregate report results: Common categories**



En ce qui concerne les principaux résultats des groupes de discussion menés avec les employés, nous pouvons souligner que les employés ont convenu qu'un environnement d'apprentissage efficace sur le lieu de travail devrait être basé sur une stratégie globale qui comprend la méthodologie, l'investissement direct dans les ressources, la motivation, la collaboration et le développement des compétences générales, soulignant l'importance d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans le processus d'apprentissage et d'adapter les méthodologies d'apprentissage aux besoins et à la disponibilité des employés.

Les participants aux groupes de discussion ont souligné la valeur des activités d'apprentissage en personne qui peuvent facilement passer à un modèle d'apprentissage hybride, grâce à la disponibilité d'outils modernes. Ils ont également exprimé une préférence pour les activités qui améliorent leurs compétences générales, leurs capacités de gestion et leurs compétences en résolution de problèmes, ainsi que celles qui favorisent la collaboration et le partage des connaissances entre collègues.

Les employés ont identifié l'investissement et la motivation comme des facteurs cruciaux pour le succès de l'apprentissage en milieu de travail. Ils croient qu'investir dans le capital humain mène à l'innovation, à l'augmentation du pouvoir de marché et à la compétitivité, tout en contribuant au bien-être des employés.

D'autre part, selon les participants, les principaux obstacles à un apprentissage efficace sur le lieu de travail comprennent la méthodologie, l'investissement dans l'apprentissage et les handicaps externes tels que les limites des ressources du marché et la résistance au changement.

Pour surmonter ces obstacles, les employés ont demandé un soutien accru de la part des parties prenantes, y compris un soutien accru à la mise en œuvre de la méthodologie et davantage d'efforts de la part des autorités pour surmonter les réticences et les obstacles. Ils ont également suggéré des ressources pratiques pour le développement de l'apprentissage, telles que l'apprentissage certifié, l'apprentissage interactif et l'intégration de nouvelles technologies pour stimuler les approches d'apprentissage modernes.

La méthodologie des plans d'apprentissage et l'implication de toutes les parties prenantes dans les entreprises ont été identifiées comme la base d'une mise en œuvre efficace et de résultats optimaux dans la création d'une atmosphère « d'apprentissage sur le lieu de travail ».

En conclusion, les principales conclusions nous indiquent que l'investissement est un complément fondamental pour exécuter diverses actions et établir une identité d'apprentissage étroitement liée à la qualité des produits et services. De plus, la définition des « lieux de travail apprenants » est étroitement liée à des processus ciblés et adaptés aux besoins des employés. Les employés sont encouragés à améliorer les domaines spécifiques qu'ils souhaitent développer, ce qui favorise une motivation accrue à acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux outils. Ceci, à son tour, facilite l'échange de connaissances et la création de synergies qui ont un impact positif sur les produits et services offerts par les entreprises.

Ainsi, cette activité offre une approche globale en combinant les deux perspectives: des ressources pratiques fournies par les employés et un accent sur la méthodologie des employeurs.