



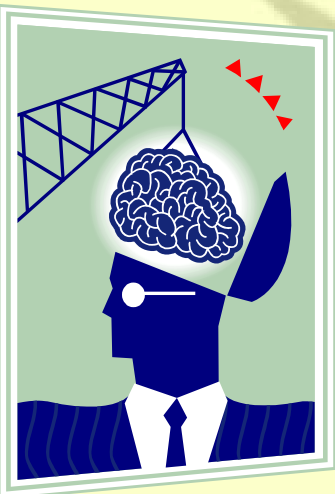
Matrice informelle d'apprentissage au travail (MIAT)

Centre for Education and Work (CEW)

Octobre 2006

*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org



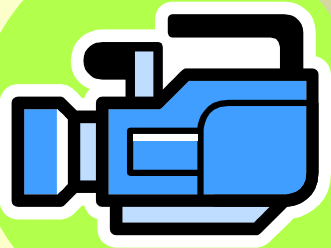
Hypothèses de départ

- Les gens acquièrent des compétences et des connaissances complexes au travail.
- Il est possible d'évaluer et de reconnaître cet apprentissage.
- On aime bien être apprécié pour ce que l'on a appris.
- Seulement 21 % de milieux de travail innovateurs reconnaissent l'apprentissage informel.

Apprentissage informel?



- En 1999, une étude axée sur de nouvelles approches en matière d'apprentissage continue - New Approaches to Lifelong Learning (NALL) - concluait que le plus gros de l'apprentissage avait lieu au travail.
- L'enquête sur les cours de formation (2000) concluait que les méthodes d'apprentissage les plus courantes sont informelles.



Accroître le potentiel de la main-d'oeuvre

*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org

Apprentissage informel

- Examinez, avec un collègue, un élément appris au travail, non pas dans le cadre d'un programme de formation, mais dans l'exécution de vos tâches.
 - Qu'avez-vous appris?
 - Comment l'avez-vous appris?
 - Qui vous l'a enseigné ou vous a fourni son soutien à cet égard?



L'apprentissage informel peut aider...

- L'apprentissage informel représente une ressource non exploitée en milieu de travail, par les agents de l'éducation des adultes.
- L'apprentissage informel peut constituer le première étape vers un processus d'ÉRA plus formel.

Pourquoi les gens acquièrent-ils des connaissances de façon informelle?

- Pour exécuter leurs tâches plus efficacement.
- Pour combler des lacunes dans leur formation.
- Pour apprendre de nouvelles compétences qu'exige l'exécution de leurs tâches.

L'histoire de Mickey D.

Définition : Apprentissage informel

Apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille, aux loisirs. Ces activités ne sont pas structurées selon des objectifs d'apprentissage, un temps d'apprentissage ou du soutien à l'apprentissage, et en général, elles ne débouchent pas sur une accréditation. L'apprentissage informel peut être intentionnel, mais dans la plupart des cas, il a lieu sans qu'on le sache, de façon imprévue ou par hasard



Questions de recherche

Pourquoi les gens acquièrent-ils des connaissances de façon informelle?

Par qui apprennent-ils?

Comment apprennent-ils ces tâches, ces compétences, etc.

Quelles aptitudes utilisent-ils pour acquérir des connaissances de façon informelle?



L'étude du CEW portant sur l'apprentissage informel 2003-2004

- Mise au point d'une méthodologie de recherche visant à évaluer l'apprentissage informel au travail.
- L'étude portait sur plus de 48 postes de **premier échelon** au Manitoba et en Saskatchewan.

*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org



Par qui les gens apprennent-ils?

Ils apprennent par d'autres et par eux-mêmes;

Par des mentors et des guides;

Par d'autres qui cherchent à les aider;

Il ne s'agit pas nécessairement de responsables d'un encadrement formel ou d'un surveillant.

De quelle façon les gens acquièrent-ils des connaissances de façon informelle?



Par l'observation;

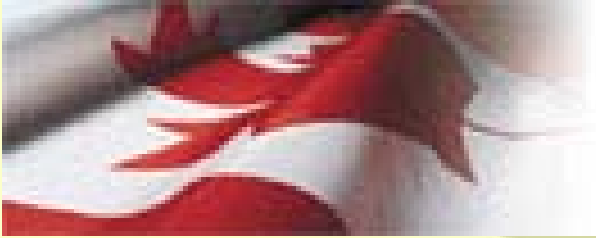
Grâce à des démonstrations;

En posant des questions;

Par tâtonnement;

Par la pratique;

Par des commentaires sur leur travail.



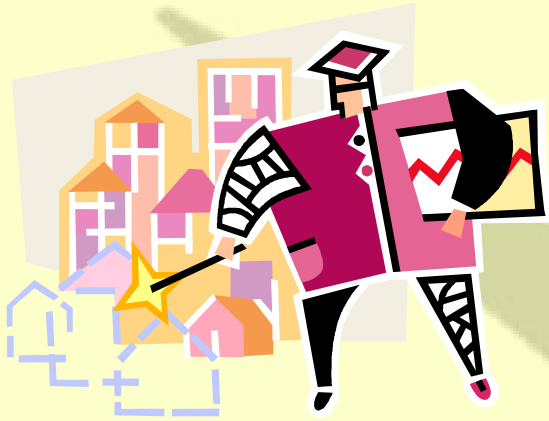
Habiletés essentielles

- Communication verbale;
- Travail d'équipe;
- Compétences de réflexion : en particulier la résolution des problèmes et les processus décisionnels;
- Aptitudes à apprendre.

Qu'apprend-on d'autre?



- Leadership
 - Encadrement
 - Transfert d'apprentissage
- Culture du milieu de travail
- Diversité



Étape 2

- Recherche auprès de surveillants et de chefs d'équipe - premier échelon;
- Recherche pancanadienne;
- Recherche dans un ensemble varié de secteurs;
- Amélioration des instruments conçus à l'étape 1.



- Élaboration de neuf échelles de complexité;
- Observations et autoévaluation touchant plus de 80 surveillants à l'échelle du Canada;
- Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Colombie-Britannique.

En quoi consiste la MIAT?

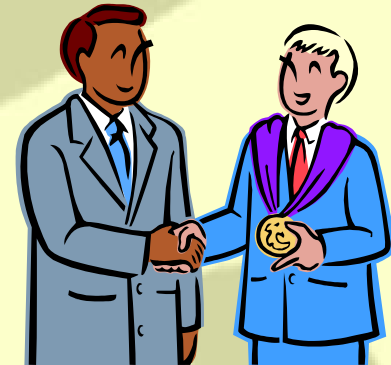


- Un ensemble d'échelles de complexité pour définir les qualifications essentielles :
 - Résolution de problèmes;
 - Processus décisionnel;
 - Travail d'équipe;
 - Aptitudes à apprendre;
 - Communication verbale.

Ajouts récents à la MIAT



- Leadership
- Culture du milieu de travail
- Diversité



*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org

Plus de 80 employés

Recherche

- Ont participé au processus, les entreprises de
 - Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Colombie-Britannique;
 - Secteurs tels que la construction, fabrication, énergie, spectacle, accueil, gestion hôtelière; des centres de santé, des services publics, des sociétés de la couronne.

*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org

Processus lié à la MIAT

- Observation de la personne employée;
- Entrevue avec la personne employée;
- La personne employée utilise la MIAT;
- La chercheuse ou le chercheur termine le processus axé sur la MIAT;
- Évaluation comparée.

En quoi consiste la « matrice »?

Elle comporte une série de facteurs et quatre niveaux de complexité;

On évalue le travail et non la personnalité des employés.

Domaine : Résolution de problèmes

Facteur	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Solutions de rechange	Toutes les solutions aux problèmes courants sont disponibles	La plupart des solutions aux problèmes courants sont disponibles	Peu de solutions de rechange ou de solutions courantes	Nécessité d'appliquer une solution innovatrice

Récapitulatifs

Utiliser une MIAT

Avec un collègue, remplir les échelles; de complexité ayant trait au travail d'équipe;
Faire cet exercice dans son emploi actuel;
Comparer les résultats avec ceux du collègue.

Quels résultats la MIAT permet-elle d'obtenir?



- Contribue à la découverte des acquis cachés;
- Fournit des renseignements positifs et clairs sur les emplois et les descriptions de travail;
- Fournit des voies de réflexion possibles sur les structures de gestion en milieu de travail.



Qu'en disent les gens?

« Je me connais un petit peu mieux. Je peux désormais reconnaître les compétences que j'utilise tous les jours et j'ai l'occasion d'examiner certains aspects de mon poste qui, à mon avis, sont importants, et que je peux améliorer. »



W I L M

Workplace Informal Learning Matrix

- www.wilm.ca
- Anglais et français.
- Téléchargement gratuit de tous les documents.
- Documents de recherche et instructions relatives à la MIAT.
- Information sur la matrice bientôt disponible sur DVD.

*Connecter la population active et l'apprentissage
(Connecting the Workforce to Learning)*

www.cewca.org