

Apprentissage informel sur le lieu de travail

Rapport de recherche bibliographique

Synthèse



Education and Culture

Leonardo da Vinci
European Training for the UK

[UK/04/B/F/PP/162-151]

Mai 2005

[L'apprentissage informel ne devrait plus être considéré comme une forme inférieure d'apprentissage dont le principal objectif est d'agir en tant que précurseur de l'apprentissage formel. Il doit être considéré comme fondamental, nécessaire et valorisé, parfois directement en relation avec le travail et d'autres fois pas du tout adapté.]

Frank Coffield
The Necessity of Informal Learning, 2000

[L'apprentissage informel est un concept flou et mal défini qui manque de fondements théoriques. Il est pragmatique et éclectique dans son orientation et les études le concernant sont très localisées.]

Joe Cullen et al.,
Review of Current Pedagogic Research and Practice in the Fields of Post-Compulsory Education and Lifelong Learning, 2002

[Le vrai génie des organisations est l'informel, le non prévu, souvent inspiré des façons dont les vrais individus gèrent leurs vrais problèmes d'une manière que les processus formels ne peuvent pas anticiper. Quand on est en compétition sur la connaissance, le jeu s'appelle improvisation et non pas normalisation.]

John Seeley Brown

[L'apprentissage informel est basé sur les discussions et le travail en équipe dans lesquels on apprend grâce aux interactions entre individus.]

Dora Digenti,
Make Space for Informal Learning, 2000

[Le meilleur apprentissage a lieu dans la vie quotidienne, avec de vraies personnes et non pas dans les salles de cours.]

Charles Handy

1. Objectifs de la recherche

L'objectif de cette recherche sur l'apprentissage informel sur le lieu de travail est la première étape d'une initiative qui explore l'apprentissage hors des contextes formalisés d'éducation et de formation et notamment sur l'apprentissage permis par le lieu de travail.

Les étapes clés de cette recherche sont :

- définir les types d'apprentissages qui se construisent sur le lieu de travail ;
- identifier comment les compétences sont acquises ;
- comment cet apprentissage est reconnu (s'il est reconnu) par les employeurs et les employés ;
- quels sont les facteurs qui jouent un rôle positif dans le développement de l'apprentissage informel.

Les facteurs qui jouent un rôle significatif pour l'acquisition, la reconnaissance et la valorisation de l'apprentissage informel serviront à développer un cadre pour son transfert dans d'autres secteurs, et ainsi, élargir les bénéfices de l'apprentissage informel à toutes les catégories de travailleurs.

2. Méthode

Nous avons commencé par repérer les publications traitant d'apprentissage informel en visant plus particulièrement celles qui prenaient en compte le lieu de travail dans toutes ses dimensions. *Inflow* vise d'abord les secteurs de l'accueil, du tourisme, de l'hôtellerie restauration et de la production. À mesure que nous avançons dans l'étude, la distinction s'est affirmée entre les recherches action conduites dans les entreprises et les recherches théoriques associées à l'apprentissage informel.

Les sources d'information ci-dessous ont été utilisées :

- moteurs de recherche (par différents critères et associations de mots clés) ;
- sites et publications universitaires ;
- le CEDEFOP ;
- ressources pour la formation professionnelle ;
- sites web ;
- organisations d'employeurs ;
- organismes d'appui aux entreprises ;
- sources sectorielles spécifiques (accueil, tourisme, hôtellerie, restauration et de la production industrielle) ;
- centres de recherche publics ;
- organisations qui assurent la promotion de l'apprentissage et de l'enseignement.

Nous avons exploré tous les domaines, qu'ils soient délimités géographiquement, qu'ils s'intéressent à des aspects précis de l'apprentissage où qu'ils se situent dans un secteur économique. L'objectif était de ne pas laisser de côté des résultats qui pourraient être utiles par la suite. Cependant, inévitablement, certains pays sont plus représentés et certains axes sont plus étudiés : ainsi par exemple beaucoup d'études se concentrent sur l'apprentissage informel dans les organismes éducatifs et beaucoup moins développent une approche empirique au sein des petites entreprises.

3. Principaux résultats : définition, concepts clés et théories

- L'apprentissage se déroule généralement de manière informelle et par conséquent en situation de travail aussi, c'est surtout suite à de l'apprentissage non formel (ou informel), que se développent les compétences. Les différentes études l'évaluent entre 70% et 80% de toutes les activités d'apprentissage.
- Les théories pédagogiques dérivées de l'enseignement traditionnel ne peuvent pas toujours rendre compte efficacement de ce qui se passe en situation de travail.
- L'importance de l'apprentissage informel est relative : il n'existe pas de définition unique et complète de ce concept. Il y a différentes définitions en fonction des lieux dans lesquels il est pris en compte.
- Les systèmes basés sur l'évaluation renforcent les aspects formels et les valorisent par rapport aux autres formes d'apprentissage : c'est une question que devra aussi aborder *Inflow*.

4. Principaux résultats : recherche empirique sur le lieu de travail

La culture d'entreprise

Les facteurs critiques pour le développement de l'apprentissage informel sur le lieu de travail semblent être :

- une **culture dans l'entreprise** qui favorise *l'autonomie des employés* (en leur laissant la marge de liberté nécessaire) tout en les accompagnant dans l'apprentissage et une *organisation* capable de créer des conditions favorables ;
- **le contexte social** – des relations de travail constructives et qui facilitent la communication ;
- l'existence d'**un soutien** aux apprenants informels (de type tutorat, compagnonnage, suivi d'un autre salarié, *mentoring*, etc.)
- la prise en compte de **l'égalité des chances** – qui permet à toutes les catégories de travailleurs d'avoir accès aux conditions de l'apprentissage informel et de voir reconnaître cette acquisition de compétences.

L'impact potentiel et **l'intérêt pour l'entreprise** dépendent de savoirs et de savoir-faire acquis de manière informelle (comme dans le cas de l'apprentissage formel), liés à des écarts de compétences professionnelles précises et aux besoins de l'entreprise. L'informel encourage les apprenants à mettre en application leurs nouvelles compétences.

Les lieux de travail peuvent créer des **groupes de pratique** dans lesquels les connaissances, les aptitudes, les capacités et les comportements peuvent s'associer pour construire les savoir-faire nécessaires aux différents postes de travail et évaluer les adaptations nécessaires pour chaque contexte.

5. Conclusions

- Ainsi que les citations liminaires le montrent et d'après les différentes études, il n'existe pas une définition unique de l'apprentissage informel, adaptée à toutes les situations de travail.
- L'apprentissage informel est considéré comme le principal moteur de l'acquisition des connaissances et des savoir-faire que nous mettons en œuvre, que ce soit en situation professionnelle ou dans notre vie quotidienne.
- Les études conduites en entreprise auprès des salariés et des employeurs montrent que l'apprentissage informel peut offrir des avantages considérables aux PME pour peu qu'elles l'encouragent et lui fournissent des conditions favorables.
- Les bénéfices peuvent dépasser les gains financiers résultant de la diminution des coûts de formation traditionnelle. Ils peuvent concerner le renforcement de l'esprit d'entreprise, et la cohésion interne, un meilleur partage des compétences entre les services, le travail d'équipes, la maîtrise des processus d'apprentissage par les apprenants, la capacité à prouver l'acquisition de compétences, l'adaptation aux changements de l'environnement.

6. Source et références complémentaires

Billett, Stephen		<i>Participation and continuity</i>	2001
Billett, Stephen		<i>Critiquing workplace learning discourses</i>	2001
Boud, David & Middleton, Heather	AU	<i>Learning from others at work: communities of practice and informal learning</i>	2003
Carré & Charbonnier	FR	<i>Les apprentissages professionnels informels</i>	2004
CEDEFOP		<i>Work and learning in micro-enterprises in the printing industry</i>	1998
CEDEFOP		<i>Work and learning in micro-enterprises in the car repair industry</i>	1998
CIPD (Chartered Institute of Personnel & Development)	UK	<i>Who learns at work? Employees Experiences of Training and Development</i>	2005
Cofer		<i>Informal workplace learning</i>	2000
Colley, Helen, ???	UK	<i>Non-formal learning: concept terrain</i>	2002
Dale & Bell		<i>Informal working in the workplace</i>	1999
Dawe, Susan	AU	<i>Determinants of successful training practices in large Australian firms</i>	2003
Dominice, Pierre	FR	<i>Les apprentissages informels font partie de la formation</i>	2000
Enos, Michael Dean	US	<i>Informal learning and transfer of learning – how managers develop proficiency</i>	2001
Eraut, Michael		<i>Informal learning in the workplace</i>	2005
Eraut, Michael et al.		<i>Learning in the Professional Workplace: Relationships between Learning Factors and Contextual Factors</i>	2000
Fuller, Alison et al.	UK	<i>The Impact of Informal Learning at Work on Business Productivity</i>	2003
Gourlay, Stephen	CA	<i>Tacit Knowledge – The Variety of Meanings in Empirical Research</i>	
Hager, Paul		<i>Recognition of Informal Learning: challenges and issues</i>	1998
Hodkinson & Hodkinson			2001
Lior, Karen et al.	AU	<i>Tacit Skills, Informal Knowledge and Reflective Practice</i>	2001
Livingstone, D W	CA	<i>Exploring the Icebergs of Adult Learning</i>	1999
Loogma, Kirsta	EST	<i>The Meaning of Learning at Work in Adaptation to Work Changes</i>	2004
LSRC	UK	<i>Outcomes and processes in vocational learning [from Eraut (1998) and (2000)]</i>	2004
LSRC	UK	<i>Teaching and learning research briefing</i>	2004
NIACE	UK		1999
Nonaka, Ikujiro		<i>Organisational Knowledge Creation</i>	1997
Overwien		<i>Full-time education in the knowledge society - International viewpoints</i>	2004
Straka, Gerald		<i>Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions</i>	2004
Svensson, Lennart & Ellstr_m, Per-Erik	SE	<i>Integrating formal and informal learning at work</i>	2004
Teaching & Learning Research Council		<i>Improving Learning in the Workplace</i>	2004

**Si vous souhaitez un exemplaire complet du rapport (en anglais),
contactez-nous
cri@velay.greta.fr**