

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Les compétences acquises par l'autoformation : relevé des pratiques et des tractations travailleurs-employeurs en vue de leur reconnaissance

Contexte des travaux et problématique. Cette recherche, financée par le Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), s'est déroulée entre janvier 2010 et janvier 2012. Elle s'intéresse à un dispositif qui n'avait pas fait l'objet d'études par le PSRA : l'autoformation. Peu de choses sont en effet connues sur les motivations des travailleurs à apprendre par eux-mêmes, sur leurs stratégies pour défendre ces compétences ou sur les embûches que rencontrent les employeurs pour reconnaître ces compétences par exemple au moment d'embaucher ou d'octroyer une promotion. Comment les adultes apprennent-ils au travail en dehors des formations formelles? Plusieurs études valident la présence de tels apprentissages non formels en milieu de travail. Par contre, la reconnaissance de ces apprentissages pose plusieurs problèmes.

Questions et objectifs. Cette étude porte sur les pratiques initiées par des travailleurs et des employeurs de même que les tractations travailleurs-employeurs en vue de la reconnaissance de ce qui est appris par soi-même. Ces travaux visent à apporter des réponses documentées à une question principale et aux sous-questions suivantes : Quelles sont les pratiques de travailleurs et d'employeurs et les tractations travailleurs-employeurs en vue de la reconnaissance de compétences acquises par l'autoformation? Et les sous-questions suivantes : 1-Quels sont les motifs, les objets et les stratégies d'autoformation des travailleurs pour développer leurs compétences en emploi? 2-Quelles sont les pratiques des travailleurs en vue de la reconnaissance de leurs compétences acquises par l'autoformation? 3-Quelles sont les pratiques des employeurs en vue de reconnaître les compétences des travailleurs qui découlent d'autoformations? 4-Quelles sont les tractations travailleurs-employeurs en vue de reconnaître les compétences ainsi développées? 5-Quelles sont les obstacles à la reconnaissance de ces compétences? Et, 6-Quel accompagnement ou mesures identifient-ils pour favoriser la reconnaissance des compétences acquises par l'autoformation? Outre répondre à ces questions, cette recherche poursuivait ces objectifs implicites : 1-Identifier les motifs, les objets et les stratégies d'autoformation, 2-Décrire et analyser les pratiques de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre développées par l'autoformation, 3-Qualifier la nature des tractations travailleurs-employeurs en vue de reconnaître les compétences acquises par l'autoformation, et 4-Identifier les besoins en accompagnement dans le cadre d'un processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre développées par l'autoformation. L'étude a aussi comme objectif de fournir des données empiriques aux partenaires du marché du travail pour une éventuelle bonification de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Les principaux **concepts** sont définis et décrits et des modèles théoriques concernés par l'autoformation sont présentés en vue d'une compréhension univoque des définitions et des

cadres retenus pour préparer le schéma et produire les analyses des résultats de cette étude dans le domaine de l'apprenance adulte.

Méthode. Des entretiens en profondeur furent menés auprès d'un échantillon gatinois de 42 participants : 9 employeurs et 33 travailleurs dont 5 représentants syndicaux, issus d'entreprises de tailles et de secteurs variés, certaines à haute teneur technologique et certaines, non syndiquées. L'échantillon est de type intentionnel compte tenu des caractéristiques recherchées chez les participants, sachant que plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer la tendance à se former des travailleurs et les pratiques de formation des employeurs. Malgré la petite taille de l'échantillon, dans le but de nuancer les résultats, chaque participant a complété une fiche signalétique qui collige des informations nominales. Le schéma comporte 48 questions couvrant les préoccupations de recherche. Une définition de l'autoformation était lue d'entrée de jeu. La majorité des entretiens s'est déroulée sur les lieux de travail et cinq, à l'Université, à la demande de participants. La collecte fut menée à l'automne 2010 et à l'hiver 2011. Les propos intégralement transcrits à l'été 2011, furent codés à l'aide d'une grille élaborée selon l'approche de réduction des données que préconisent Huberman et Miles (1991). Chaque énoncé porte la marque du participant (P1 à P42) et celle de la question concernée (Q1 à Q48). Les données, codées à l'été 2011, furent analysées dès l'automne 2011 au regard des facteurs favorables à l'autoformation en entreprise, des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Principaux résultats et constats. La formation continue préoccupe, à des degrés divers, l'ensemble des participants nonobstant leur âge, leur dernier diplôme, le poste occupé ou la taille de l'entreprise qui les emploie. Quant au concept d'autoformation, il semblait nouveau pour les sujets. Bien que les sujets ne soient pas familiers avec le concept d'autoformation, ils décrivent des motifs, des objets et des stratégies d'autoformation qui comportent des exemples d'autoformation appliquée. La majorité affirme qu'avoir participé à cette recherche leur a fait prendre conscience de l'importance de l'autoformation dans le maintien de leurs compétences. En fait, 16 participants consacrent jusqu'à 5 heures par semaine à l'autoformation et 6, plus de 6 heures. En outre, 26 participants s'autoforment à la maison en sus des heures de travail. De plus, la tendance à recourir à l'autoformation serait plus forte dans un nouvel emploi. Il se dégage principalement des résultats que les participants se disent confiants en leur capacité d'apprendre par eux-mêmes et qu'ils se considèrent apprenants à vie. La majorité tire une grande satisfaction des apprentissages réalisés grâce à l'autoformation et qu'ils contribuent à hausser leur estime personnelle et leur sentiment de compétence. De plus, ils disent qu'apprendre par eux-mêmes favorise leur confiance en leur capacité à apprendre et à trouver des solutions appropriées. Par ailleurs, il ressort que les apprentissages qu'ils font par eux-mêmes leur permettent de se conformer aux exigences, aux mises à jour, de mieux ancrer leur apprentissage et d'éliminer des contraintes liées à la formation formelle puisque l'autoformation se fait à leur rythme.

Au final, les pratiques effectives des travailleurs, pour faire reconnaître leurs autoformations, et celles des employeurs pour les reconnaître, dégagées des résultats, sont tacites, informelles. Pour certains, l'autoformation serait implicite au fait de travailler. Les autoapprentissage demeurent clandestins malgré le poids qu'il est logique de leur allouer parmi les facteurs de performance des personnes et des organisations.

En résumé, au regard d'une typologie de Carré (2001), les principaux motifs de recueillis sont tout autant intrinsèques, soit d'ordres *identitaire* (nécessaire à une transformation, ex. « mieux me connaître »), *épistémique* (lié à la connaissance, ex. « l'intérêt envers le domaine ») et *hédonique* (pour le plaisir, ex. « par simple curiosité »), et également extrinsèques, soit

d'ordres *économique* (tirer des avantages dont une promotion, ex. « avoir un meilleur salaire »), *opérateur professionnel* (reliés au travail, ex. pour résoudre un problème particulier, ex. « pour contrer le sentiment d'incompétence ») et *vocationnel* (logique d'orientation, ex. « pour progresser dans ma carrière »)... Et parfois par dépit, faute de formation formelle.

Les principaux objets dégagés sont : la communication interpersonnelle, la gestion, les TIC, etc. Ils témoignent de la nature plurielle des besoins et des intérêts. Quant aux stratégies d'autoformation, les principales qui se dégagent sont : interroger Internet, lire des ouvrages spécialisés, consulter et échanger avec des personnes ressources. L'accès à Internet au travail est en tête des moyens qui faciliteraient l'autoformation. Or, ce ne sont pas tous les participants qui y ont accès. Les autres moyens accessibles à certains sont : un centre de références, des abonnements, un collègue expérimenté. Quant aux moyens souhaités pour faciliter l'autoformation, les principaux dégagés sont : du temps pour s'autoformer en emploi, un lieu, dans l'entreprise, dédié à l'autoformation, à l'échange et à l'entraide et approvisionné d'ouvrages récents reliés à la pratique et d'un accès Internet aux sites et aux organisations concernés par le métier ou le domaine, un cadre de références en matière d'autoformation, des ressources pour accompagner ou reconnaître les autoformations réalisées, un registre individuel ou collectif des autoformations qui conserverait la trace des savoirs ainsi constitués, un site web voué à l'autoformation (ex. bonnes pratiques, témoignages, exemples d'ententes d'autoformation travailleur-employeur, exemples de portfolios, d'attestations d'autoformation réalisées, etc.).

Outre des motifs, des objets, des stratégies et des moyens souhaités, des obstacles à la reconnaissance de l'autoformation se dégagent des résultats. Ils sont de plusieurs ordres : manque de ressources, manque de volonté, prépondérance de l'apprentissage formel ou des diplômes. En effet, la reconnaissance des autoformations assujettirait les employeurs et les travailleurs, par ex. pour formaliser des ententes travailleur-employeur ou pour témoigner de l'autoformation accomplie. À cet égard, la validité des savoirs issus de l'autoformation est questionnée et leur évaluation préoccupe. De plus, pour la majorité, un savoir issu d'autoformation ne saurait remplacer un diplôme, *a fortiori* dans des domaines régis par des normes.

Le principal obstacle à l'autoformation est le manque de temps. À cet égard, l'éventualité d'être libéré au travail, pour mener à bien un projet d'autoformation, fut discutée. Bien que la majorité soit favorable, plusieurs nuancent : le lien de confiance travailleur-employeur serait une condition, et la pertinence de l'autoformation avec le poste occupé serait un critère. De plus, il faudrait privilégier les périodes moins achalandées pour l'autoformation au travail. Par ailleurs, l'autoformation devrait se coiffer d'une entente formelle travailleur-employeur (ex. contrat, plan d'action, rapport d'activités). Par ailleurs, des craintes sont exprimées : le temps d'autoformation est difficile à contrôler, les apprentissages sont difficiles à mesurer. De plus des participants craignent les abus et la fraude, par ex. des vacances déguisées en autoformation.

Outre les obstacles, des moyens pour faire reconnaître l'autoformation se dégagent des résultats. Considérant que le développement des compétences des travailleurs repose sur une responsabilité partagée, la perception des rôles et des responsabilités fut examinée. Pour ce faire, il a été demandé aux participants d'émettre des conseils à un ami travailleur et à un ami employeur. Ainsi, des participants conseillent « à un ami travailleur qui souhaite faire reconnaître ses autoformations », de détailler ces acquis dans le CV, dans la lettre de présentation et de fournir des preuves de ce qu'il a appris par lui-même (références, témoignages, résultats, attestations, autoévaluation, portfolio, bilan de compétences, artefacts par ex. photos des réalisations). De plus, des participants lui conseillent de faire valoir ces acquis en entrevue, de les illustrer à l'aide de mises en situation et de démontrer l'apport de ces autoapprentissage à l'employeur. Puisque cet « ami travailleur » n'est pas forcément loquace, des participants lui

suggèrent l'aide d'un spécialiste en employabilité pour mettre au jour ses acquis et les vendre. Dans un autre registre, il a été demandé aux participants d'émettre des conseils, cette fois à un ami employeur. Il se dégage des résultats que les participants conseillent « à un ami employeur qui souhaite reconnaître l'autoformation d'un travailleur », de mettre au jour ces acquis dès l'embauche, lors de l'évaluation annuelle ou à l'occasion d'une promotion, de demander des preuves des autoapprentissage et de mener une entrevue en profondeur (ex. faire décrire l'autoformation et ses applications). Puisque cet « ami employeur » n'est pas forcément à l'aise avec l'évaluation des compétences, des participants lui suggèrent de s'allier une ressource (institution, organisme, firme) pour jauger les apprentissages par l'autoformation. En outre, des participants lui conseillent de considérer l'apport de l'autoformation des travailleurs à la performance de l'entreprise, d'inclure l'autoformation aux plans de développement ou de carrière, d'émettre des attestations d'autoformation et d'encourager les travailleurs à signaler l'autoformation accomplie en vue de repérer par avance des acquis potentiellement utiles à l'entreprise.

Somme toute, les données mettent au jour la volonté des travailleurs à exercer leur profession de manière responsable et professionnelle. L'autoformation apparaît comme un dispositif de formation accessible à tous et jugé nécessaire. Les savoirs acquis par soi-même contribuent à hausser le sentiment d'être compétent à résoudre les problèmes rencontrés de façon autonome en recourant aux ressources appropriées. Les données comportent des pistes pour faciliter l'accès et la reconnaissance de l'autoformation pour les travailleurs (libération au travail, accès à un local, émission des preuves de ce qui a été acquis...) et des pistes pour faciliter leurs reconnaissances pour les employeurs (entrevue en profondeur, lettres de références qui attestent, observation en action...) ainsi que pour l'État (émission d'attestation, site web, support aux entreprises...).

Au final, en lien avec la question principale, la majorité exprime en ses mots que les employeurs bénéficient de l'autoformation des travailleurs sans la reconnaître. Il se dégage des données empiriques recueillies auprès de l'échantillon, que les pratiques et les tractations travailleurs-employeurs en vue de la reconnaissance des acquis par l'autoformation sont, telle l'autoformation, informelles et clandestines, bien que nécessaires. Malgré ce constat, cette recherche comporte un corpus de moyens et de stratégies qui pourrait trouver écho à l'intérieur de la Loi sur les compétences ou être utile aux employeurs soucieux de [re]connaître les compétences en action dans leur entreprise nonobstant le dispositif par lequel elles sont acquises, ou aux travailleurs et à leurs représentants préoccupés par la formation continue et l'employabilité.

Francine d'Ortun, Ph.D., professeure titulaire
Responsable des études supérieures en andragogie
Département des relations industrielles, UQO.
fdortun@hotmail.com