



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Préparation à l'apprentissage (le choc d'apprentissage)



PARTENAIRES

University of Manitoba



EMPLACEMENTS

Manitoba



FONDS VERSÉS

373 100 \$



PUBLIÉ

Octobre 2024



COLLABORATEUR

Laura McDonough,
*Directrice associé de la
mobilisation des
connaissances*

☰ Sommaire

En raison de l'évolution du marché du travail, les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière sont soudainement confrontés à la perspective de retourner aux études, souvent de 20 à 50 ans après leur dernière expérience d'études. Il est fréquent chez les travailleurs en milieu de carrière de ressentir un « choc de l'apprentissage », c'est-à-dire une expérience de frustration, de confusion et d'anxiété qui accompagne l'exposition à des méthodes d'apprentissage, des méthodes d'enseignement et des attentes inconnues. Cette expérience peut constituer un obstacle important à la réussite d'un programme de formation et, par extension, à une transition réussie vers un nouveau poste ou un nouveau secteur d'activité.

Dans le cadre de ce projet pilote, les responsables du projet ont mis sur pied un groupe consultatif, mené un sondage auprès de 943 participantes et participants et effectué une analyse de l'environnement afin d'orienter l'élaboration de modules de formation pour les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière du Manitoba âgés de 18 ans et plus. L'objectif des modules était de promouvoir un sentiment de contrôle, de réduire les sentiments négatifs et d'accroître la motivation à s'engager dans une formation liée à l'emploi et à la compléter. Les modules ont été offerts à 28 participantes et participants dans un environnement d'apprentissage à distance. Ils ont trouvé les modules utiles et encourageants.

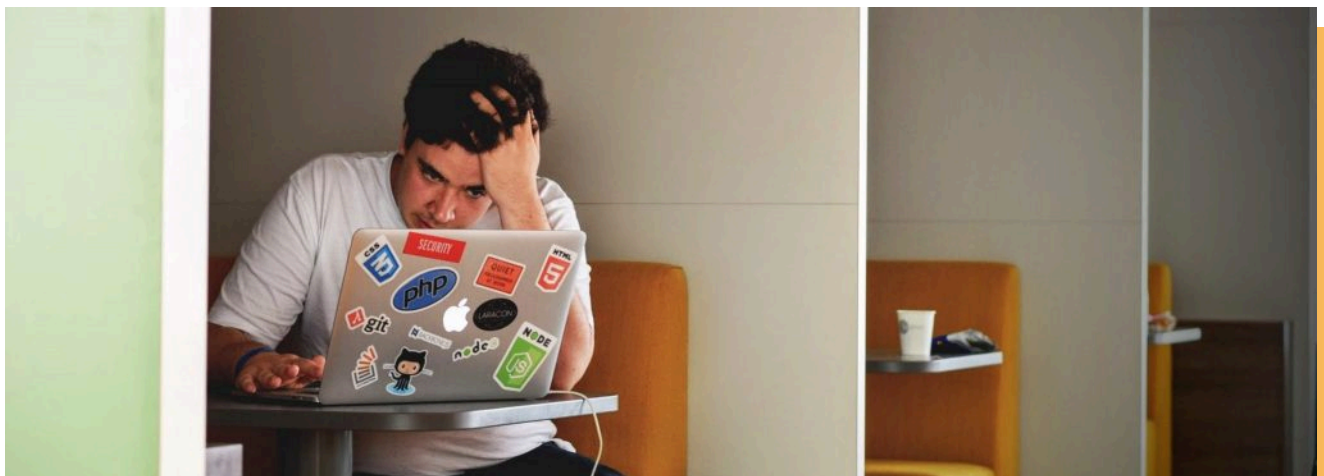
Les responsables de politiques qui soutiennent la transition des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière devraient chercher à éliminer les obstacles psychologiques de leur formation afin de maintenir l'engagement et d'encourager l'achèvement.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les personnes en milieu de carrière éprouvent souvent de la frustration, de la confusion et de l'anxiété lorsqu'elles sont exposées à des méthodes d'apprentissage, des méthodes d'enseignement et des attentes inconnues.
- 2 L'intégration d'exercices qui favorisent un sentiment de contrôle, réduisent les sentiments négatifs et accroissent la motivation à s'engager dans une formation liée à l'emploi et à la compléter peut profiter à un large éventail de secteurs.
- 3 Les responsables de politiques qui soutiennent la transition des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière devraient chercher à éliminer les obstacles psychologiques de leur formation afin de maintenir l'engagement et d'encourager l'achèvement.

► L'enjeu

En raison de l'évolution des conditions du marché du travail, les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière sont de plus en plus confrontés à la perspective d'un retour dans un environnement d'apprentissage, par exemple par le biais de la formation ou de l'école, souvent de 20 à 50 ans après leur dernière expérience éducative. Le « choc de l'apprentissage », l'expérience de frustration, de confusion et d'anxiété qui accompagne l'exposition à des méthodes d'apprentissage, d'enseignement et des attentes inconnues, peut constituer un obstacle puissant à l'achèvement de la formation ou à la poursuite d'études supplémentaires qui pourraient mener à une transition réussie vers un nouveau poste ou un nouveau secteur. Les obstacles liés aux coûts et au temps sont des défis supplémentaires qui peuvent empêcher les personnes en milieu de carrière de suivre l'évolution de la demande de compétences du milieu de travail, et entraîner des périodes de chômage plus longues, une réduction du revenu à vie et des perturbations de la vie familiale.



🔧 Ce que nous examinons

Les responsables du projet ont mis sur pied un groupe consultatif, mené un sondage auprès de 943 participantes et participants et effectué une analyse de l'environnement afin d'orienter l'élaboration de modules de formation pour les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière âgés de 18 ans et plus au Manitoba. Les modules de formation conçus pour ce projet visaient à déterminer si une intervention éducative pouvait favoriser le sentiment de contrôle, réduire les sentiments négatifs tels que l'anxiété et l'incertitude entourant l'apprentissage et augmenter la motivation à s'engager dans une formation liée à l'emploi et à la compléter. Les modules visaient à atténuer les effets négatifs du choc d'apprentissage (p. ex., décrochage, faible assiduité) et à promouvoir la réussite des apprenantes et apprenants adultes dans tous les secteurs, y compris le commerce de gros, le commerce de détail, les services administratifs et de soutien, la gestion des déchets, les services d'assainissement, les services d'éducation, les soins de santé et l'aide sociale, ainsi que les services d'hébergement et de restauration.

Les modules ont été offerts à 28 participantes et participants dans un environnement d'apprentissage à distance.

✓ Ce que nous apprenons

Examiner attentivement les résultats de la consultation

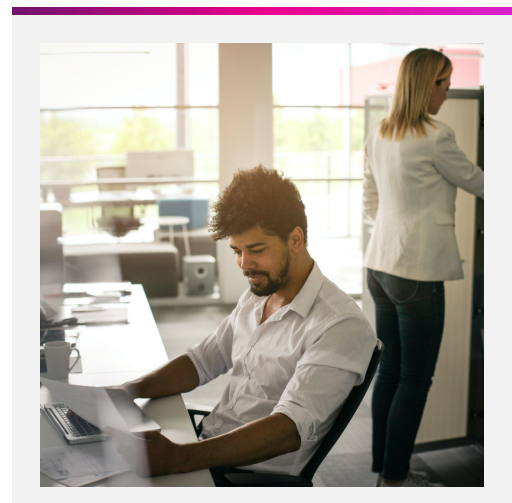
L'échantillon initial du sondage en ligne auprès des travailleuses et travailleurs a recueilli près de 2 000 réponses, mais plus de la moitié étaient frauduleuses. Certaines des réponses frauduleuses provenaient de personnes ayant fait plusieurs tentatives et d'autres provenaient de robots. Les responsables de la coordination du projet ont passé beaucoup de temps à nettoyer les données avant qu'elles ne puissent être utilisées, et cela s'est soldé par un échantillon de 943 réponses.

Le passage à la prestation virtuelle peut avoir un impact sur la participation

Seules 28 personnes ont complété la formation sur le choc de l'apprentissage et les responsables de la coordination du projet s'attendaient à beaucoup plus. Malheureusement, la mise en œuvre des modules a coïncidé avec le deuxième confinement dû à la pandémie au Manitoba. Cela a forcé le projet de passer de séances en présentiel à l'apprentissage à distance, ce qui, selon les responsables, a diminué l'intérêt pour la participation. Malgré le faible nombre, les commentaires reçus des participantes et participants sur la valeur des modules étaient positifs.

★ Pourquoi c'est important

Les personnes en milieu de carrière sont confrontées à des obstacles psychologiques qui les empêchent de participer et de mener à bien des opportunités de perfectionnement et de développement de carrière. Plusieurs personnes en milieu de carrière peuvent éprouver de l'insécurité, du découragement, de la méfiance à l'égard du système d'éducation et des doutes quant à la valeur de leur expérience de travail. Il s'agit d'obstacles importants à la participation à l'apprentissage et à la planification de carrière, mais ils peuvent être éliminés en offrant une attention individualisée.



Les responsables politiques qui soutiennent la transition des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière devraient chercher à éliminer ces obstacles psychologiques de leur formation afin de maintenir l'engagement et d'encourager l'achèvement.

État des compétences :
De meilleures transitions sur le marché du travail pour la main-d'œuvre en milieu de carrière

De nombreuses personnes en milieu de carrière sont confrontées à un manque de confiance en soi, au découragement, à la méfiance à l'égard du système éducatif et à des doutes quant à la valeur de leur expérience professionnelle.

[Lire le rapport](#)

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

McDonough, L. (2024) Project Insights Report: Preparedness for Learning (Learner Shock). Toronto: Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/projects/learner-shock/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Préparation à l'apprentissage (le choc d'apprentissage) est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures