

Conseils pour aider les employés à participer aux activités de perfectionnement

Pour qu'une personne avoue qu'elle a besoin d'améliorer ses compétences, il lui faut faire preuve de courage. Elle peut craindre les résultats d'un échec ou être préoccupée par les questions de confidentialité. Elle peut ne pas être consciente qu'un programme d'apprentissage pourrait l'aider à acquérir les compétences requises.

À titre d'employeur, de gestionnaire ou de superviseur, vous pourriez devoir en prendre l'initiative. Cela peut être difficile si vous êtes incertain de la façon d'aborder le sujet avec vos chauffeurs professionnels.

La présente section résume des suggestions pour appuyer et motiver les employés à participer à des occasions de perfectionnement. Vous y découvrirez ce qui suit :

1. Pourquoi les chauffeurs professionnels peuvent ne pas participer aux activités d'apprentissage;
2. Les aspects dont il vous faudra tenir compte au moment de discuter du perfectionnement avec les employés;
3. Des conseils pour inciter les chauffeurs professionnels à envisager et à accepter le perfectionnement;
4. Un exemple de plan d'apprentissage.

1. Pourquoi les employés peuvent ne pas participer aux activités d'apprentissage

Les obstacles suivants sont souvent cités comme freinant les travailleurs à participer à l'apprentissage, que ce soit dans leurs milieux de travail ou dans leurs collectivités :

- une faible estime de soi découlant d'une expérience d'apprentissage négative antérieure;
- une peur de l'échec ou un manque de confiance dans leur capacité de participer à un groupe;
- un sentiment que l'apprentissage est « pour les autres » mais non pour eux – une incapacité à se reconnaître comme des « apprenants » malgré ce qu'ils ont appris au fil de leurs expériences de vie;
- des adultes qui ont quitté l'école avec peu ou pas de qualifications et qui peuvent ne pas se sentir aptes à retourner apprendre;
- une inquiétude à propos de la stigmatisation liée aux programmes d'alphabetisation des adultes et du milieu de travail.

2. Les aspects dont il vous faudra tenir compte

- **Si les chauffeurs professionnels n'ont pas confiance dans leurs compétences, ils ne souhaiteront probablement pas que les autres le découvrent.** Souvent, ils ont des stratégies d'adaptation pour éviter d'attirer l'attention sur eux-mêmes. Ils peuvent se sentir gênés et souhaiter éviter d'être singularisés. Les chauffeurs peuvent se sentir intimidés lorsque les gens en position d'autorité leur posent des questions à propos de leurs compétences. Cela peut les empêcher d'exprimer leurs sentiments et leurs besoins.
- **Si les chauffeurs professionnels ne se sentent pas en sécurité ou croient que leurs emplois sont à risque, ils ne discuteront pas de leurs besoins d'apprentissage.** Vous devez leur assurer que vous appuyez l'apprentissage en milieu de travail dans son ensemble et que vous ne les singulariserez pas.
- **Apprenez à propos des ressources de perfectionnement locales dans votre collectivité.** Appelez ou rencontrez un représentant des programmes de perfectionnement et d'alphabétisation familiale de vos collègue et conseil scolaire locaux pour discuter des types de programmes qu'ils offrent. Il est primordial de connaître ces renseignements.
- **Intégrez des plans d'apprentissage aux examens du rendement.** Discuter des occasions d'apprentissage durant les examens du rendement est une démarche moins menaçante pour les chauffeurs. Abordez les discussions sur un ton positif. Discutez des ressources et des soutiens que vous pouvez offrir.
- **Inspirez-vous des points forts et des habiletés des employés, et non de leurs points faibles.** Concentrez-vous d'abord sur les forces et les habiletés actuelles des chauffeurs. Posez-leur des questions sur leurs activités et passe-temps à l'extérieur du travail. Renseignez-vous sur leur intérêt à l'égard de la formation. Utilisez les renseignements que vous aurez recueillis pour discuter des avantages à améliorer leurs compétences.
- **Posez-leur des questions à propos de leur connaissance et de leurs impressions quant aux programmes de formation aux adultes et d'anglais langue seconde (ALS).** Les employés peuvent entretenir des fausses conceptions et des sentiments différents à propos de ces programmes. Conservez leurs réponses à l'esprit au moment de partager des renseignements sur les programmes destinés aux adultes.
- **Soyez à l'écoute des préoccupations des employés au moment de discuter de la formation aux compétences.** Faites connaître aux chauffeurs que les renseignements qu'ils partageront resteront confidentiels et assurez-vous qu'ils le restent. Assurez-leur que l'objectif, c'est de les aider.
- **Instaurez une culture axée sur l'apprentissage.** Renvoyez-les à la section « Intégrer une culture d'apprentissage » du présent site Web. Élaborer une culture d'apprentissage bâtit la confiance et confirme que vous cherchez à appuyer les employés.

3. Des conseils pour inciter les employés à participer au perfectionnement

- Parlez de compétences en lecture, en utilisation de documents et en mathématiques à chaque occasion, notamment les assemblées du personnel et les séances de formation, afin de les régulariser.
- Partagez comment vous aimeriez améliorer certaines compétences.
- Discutez des exigences d'un poste en lecture, en utilisation de documents et en mathématiques, et des soutiens que vous pouvez offrir pour les aider à y satisfaire.
- Promouvez les programmes et les soutiens locaux que vous pouvez offrir en matière de perfectionnement. Par exemple, incluez des renseignements dans le bulletin et les autres outils de communication de l'entreprise. Apposez des affiches et distribuez des dépliants qui promeuvent l'apprentissage, les programmes et les ressources locaux dans la salle des repas et les autres aires communes.
- Allouez une période loin du travail ou un horaire flexible si les cours se dérouleront durant les heures de travail.
- Offrez du soutien financier (certains coûts des cours ou un petit prêt ou une avance sur le salaire) pour assumer les droits de participation aux cours.
- Durant les rencontres personnalisées, notamment les appréciations du rendement, formulez des énoncés et posez des questions qui soient ouverts, notamment :
 - J'ai remarqué ceci... ou Je suis préoccupé par cela...
 - Comment puis-je vous aider?
 - Avez-vous besoin de telle ou telle ressource ou d'aide avec ceci?
 - Voyons un peu certaines solutions possibles.
 - Connaissez-vous bien les programmes de perfectionnement et d'ALS? Seriez-vous intéressés à participer à ces programmes?

Utilisez la discussion pour aider à bâtir leur plan d'apprentissage.

4. Un exemple de plan d'apprentissage

Plan de perfectionnement individuel

Nom :	
-------	--

Objectifs d'apprentissage pour la prochaine année Que souhaitez-vous réaliser?	Connaissances, compétences et habiletés à améliorer Qu'apprendrez-vous?	Activité d'apprentissage Quelles sont les meilleures activités offertes et vers où vous tournerez-vous pour atteindre votre objectif d'apprentissage?	Ressources De quelles ressources avez-vous besoin – heures, fonds, aide des autres, etc.?	Date d'achèvement
<i>Objectif n° 1</i>				
<i>Objectif n° 2</i>				
<i>Objectif n° 3</i>				

Signature de l'employé(e)

Date

Signature du ou de la gestionnaire

Date

(Pour le verso du plan d'apprentissage)

Responsabilités de l'employeur

- Remplir une évaluation du rendement et un plan d'apprentissage avec l'employé(e)
- Aider l'employé(e) à déterminer les objectifs d'apprentissage, à court et à long termes
- Aiguiller l'employé(e) vers les ressources d'apprentissage appropriées
- Effectuer un suivi auprès de l'employé(e) pour montrer son intérêt
- Offrir une rétroaction constructive (p. ex., les progrès réalisés, les aspects à améliorer)
- Appuyer, encourager et motiver l'employé(e)
- Conserver un climat de confiance et de respect mutuels
- Assurer la confidentialité

Responsabilités de l'employé(e)

- Déterminer des buts et objectifs nets
- Chercher à atteindre les objectifs d'apprentissage
- Solliciter l'aide et les conseils de l'employeur
- Demeurer ouvert(e) aux suggestions et aux opinions
- Assumer la responsabilité des décisions et des mesures
- Accomplir les tâches et les activités d'apprentissage comme il a été convenu