



Créer une culture de l'apprentissage en 6 étapes

Par Britt Andreatta, PhD



LEARNING
WITH **Lynda.com** CONTENT



Qu'est-ce qu'une culture de l'apprentissage ?

Que vous le sachiez ou non, votre organisation a sa propre culture de l'apprentissage. Tout environnement de travail est aussi un lieu d'apprentissage au quotidien. Nous sommes biologiquement programmés pour apprendre. Nous ne pouvons pas nous en empêcher.

L'apprentissage est nécessaire à notre survie. C'est dans notre nature profonde. Les informations que nous absorbons continuellement influencent nos décisions et nos actions.

Des expériences d'apprentissage se produisent tout autour de nous. Jouez-vous un rôle actif dans ce processus ?

Ou en êtes-vous un simple spectateur ?

Ce guide présente six mesures qui vous permettront de créer une culture de l'apprentissage enrichissante dans votre organisation.

Table des matières

- 04** Qu'apprenons-nous au quotidien ?
- 05** L'apprentissage transformateur
- 10** Étape 1 : Profiter de l'omniprésence de l'apprentissage
- 12** Étape 2 : Atteindre l'excellence par l'apprentissage
- 14** Étape 3 : Faciliter l'accès à l'apprentissage
- 16** Étape 4 : Combiner les formes d'apprentissage pour optimiser les possibilités
- 18** Étape 5 : Apprendre le coaching aux managers
- 20** Étape 6 : Faire entrer l'apprentissage dans l'évaluation des performances
- 23** Conclusion

Qu'apprenons-nous au quotidien ?

Chaque jour, nous apprenons à connaître notre travail, nos points forts, les politiques et les procédures de notre entreprise, ainsi que nos collègues.

Mais, nous apprenons aussi beaucoup de notre environnement. Qui détient le pouvoir de décision ? Qui a le plus d'influence ? La direction est-elle digne de confiance ? Comment est perçue la prise de risque ? Et le harcèlement ?

En d'autres termes, nous apprenons à connaître les vraies valeurs de notre organisation, au-delà des déclarations d'intention publiées sur son site web.



L'APPRENTISSAGE EST QUOTIDIEN

Vous en **occupez-vous ?**

Le **cultivez-vous ?**

Le **favorisez-vous ?**

L'apprentissage transformateur

L'apprentissage transformateur consiste à élargir notre conscience en transformant notre vision du monde et nos capacités. Il s'agit de changer notre façon de voir et de faire les choses.

Des chercheurs ont établi que l'apprentissage transformateur comporte trois dimensions :



Psychologique

Changement de notre compréhension

Les connaissances, les informations, les modèles et les théories modifient la compréhension et expliquent le « pourquoi ».



Comportementale

Changement de nos actions

Celui qui apprend a recours à l'observation, la mise en application et l'expérimentation afin de faire les choses différemment.



Structurante

Révision de nos systèmes de croyance

Celui qui apprend voit les choses autrement et s'ouvre de nouvelles perspectives à chaque révélation ou découverte.

Votre entreprise cultive-t-elle l'apprentissage transformateur pour mieux réussir ? Ou votre culture de l'apprentissage repose-t-elle sur le conformisme et l'immobilisme ?

Les entreprises qui négligent l'apprentissage enregistrent un fort taux de renouvellement des employés, luttent pour garder leurs clients et finissent par se retrouver loin derrière leurs concurrents. Ces entreprises s'en sortent parfois à court terme, mais elles finissent toujours par sombrer.

Celles qui, à l'inverse, cultivent l'apprentissage transformateur s'épanouissent sur le long terme. Dans ces sociétés, l'apprentissage est considéré comme naturel, de même que le désir de progresser des employés. Elles cultivent leur potentiel en favorisant les expériences et les opportunités d'apprentissage.

POTENTIEL : CAPACITÉ À PROGRESSER ET À ÉVOLUER DANS LE FUTUR. FACULTÉ NON RÉALISÉE.

Le but de l'apprentissage est d'améliorer le potentiel de votre organisation en améliorant celui des personnes qui y travaillent.

Les effets positifs de l'apprentissage transformateur

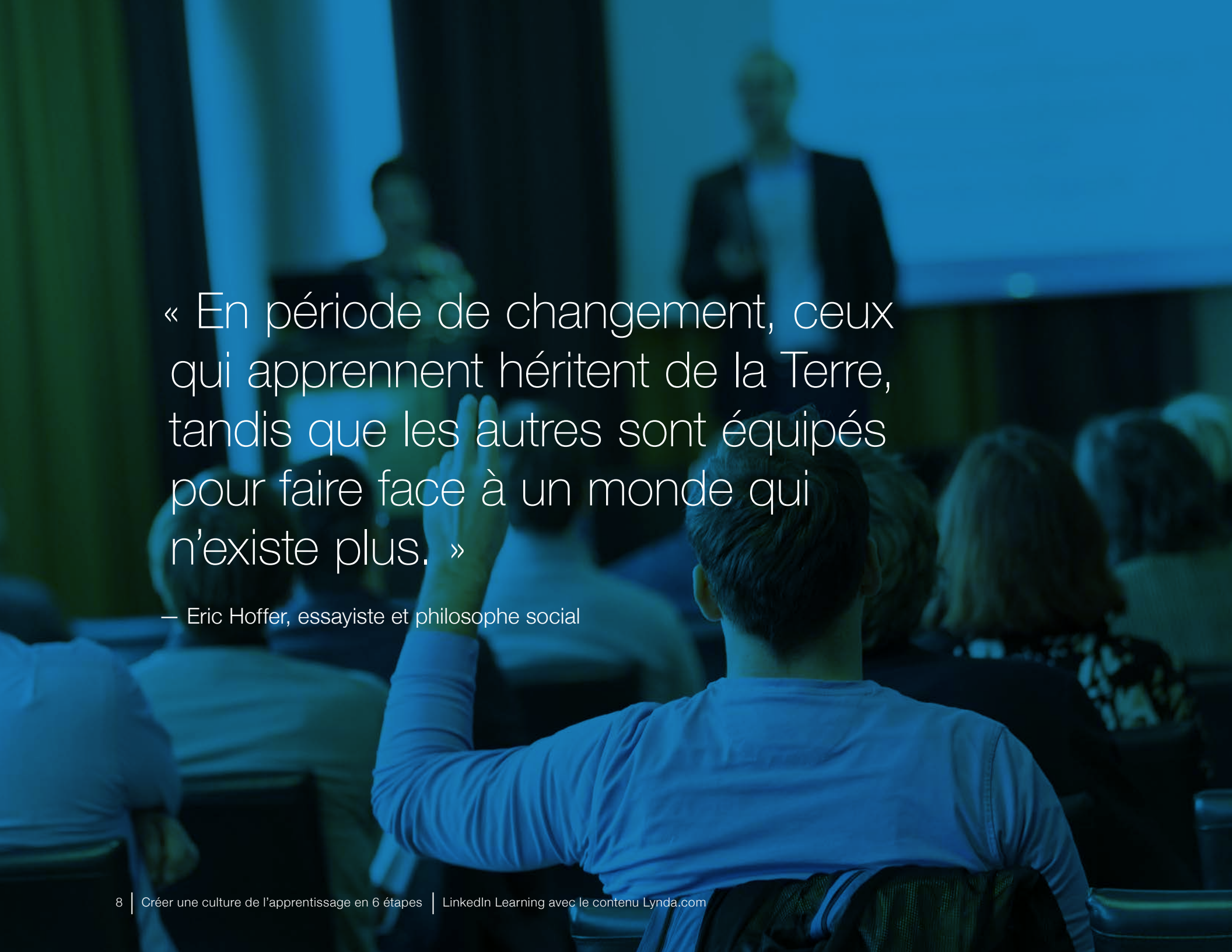
Créer une culture de l'apprentissage transformateur finit toujours par payer. Imaginez l'impact que pourraient avoir ces effets positifs sur votre productivité et vos profits.

L'IMPLICATION DES EMPLOYÉS augmente, ce qui influence directement la productivité, la fidélisation du personnel et la satisfaction des clients, selon des études menées par Gallup, BlessingWhite, Bersin et McLean and Company.

UN ESPRIT D'AMÉLIORATION s'installe, permettant d'atteindre des niveaux de performance toujours plus élevés. Une étude menée par Dr. Carol Dweck montre que les personnes dotées d'un esprit d'amélioration apprennent de leurs erreurs et cherchent activement de nouveaux défis à relever.

PLUS DE CRÉATIVITÉ ET D'INNOVATION, synonymes de succès au niveau individuel et collectif. L'étude de Dr. Brené Brown sur la vulnérabilité et la honte montre que la prise de risque permet aux personnes de tirer des leçons importantes de leurs échecs.





« En période de changement, ceux qui apprennent héritent de la Terre, tandis que les autres sont équipés pour faire face à un monde qui n'existe plus. »

— Eric Hoffer, essayiste et philosophe social

Les effets positifs de l'apprentissage transformateur (suite)

LA MOTIVATION DES EMPLOYÉS augmente. Selon le livre *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us* (La vérité sur ce qui nous motive) de Dan Pink, les études montrent que les êtres humains sont motivés, avant tout, par l'autonomie, la maîtrise et des objectifs significatifs. L'apprentissage contribue à ces trois aspects.

LA MAÎTRISE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES est plus facile à acquérir. Vos équipes sont constamment confrontées à de nouveaux appareils, de nouvelles applications et de nouvelles plateformes sociales, ainsi qu'à des outils en perpétuelle évolution. Elles doivent donc se former régulièrement. L'apprentissage à la demande n'économise pas seulement du temps et de l'argent, mais permet également aux apprenants de trouver leurs propres réponses.

LES COMPÉTENCES EN LEADERSHIP deviennent prioritaires. Les qualités humaines, comme le leadership, le self-control, l'empathie, la communication, la résolution de conflits et la compréhension des différentes cultures, sont essentielles à la réussite de toute organisation. Ces compétences peuvent être acquises et aiguisées grâce à l'apprentissage.





Profiter de l'omniprésence de l'apprentissage



ÉTAPE 1

Profiter de l'omniprésence de l'apprentissage

Ne considérez pas l'apprentissage comme un événement à planifier. Il s'agit d'une ressource illimitée, car nous apprenons toute notre vie : c'est inscrit dans nos gènes. Cultivez le potentiel de vos employés pour améliorer leurs performances.

CONSEIL : ORGANISEZ DES ÉVÉNEMENTS ENRICHISSANTS POUR CHAQUE EMPLOYÉ, À LA DEMANDE ET EN PERSONNE.



Atteindre l'excellence par l'apprentissage



ÉTAPE 2

Atteindre l'excellence par l'apprentissage

Donnez à vos employés la latitude de prendre des risques et de faire des erreurs. Célébrez toutes les victoires, des plus faciles aux plus chèrement acquises. Encouragez la prise de risque et acceptez l'échec. Sans droit à l'erreur, l'innovation ne peut être que bridée.





Faciliter l'accès à l'apprentissage



ÉTAPE 3

Faciliter l'accès à l'apprentissage

Laissez les employés trouver leurs propres réponses. Selon les neuroscientifiques, les personnes retiennent les informations plus longtemps de cette façon que si on leur disait simplement quoi faire. L'enseignement à la demande permet aux apprenants de trouver leurs propres réponses lorsqu'ils en ont besoin.





Combiner les formes
d'apprentissage pour
optimiser les possibilités



ÉTAPE 4

Combiner les formes d'apprentissage pour optimiser les possibilités

Prenez en compte chaque personne et chaque situation. L'apprentissage en personne favorise l'application pratique et la collaboration. L'apprentissage à la demande, quant à lui, offre plus de flexibilité et permet aux personnes d'apprendre à leur propre rythme. Combinez ces deux types d'enseignement pour atteindre vos objectifs d'apprentissage.





Apprendre le coaching aux managers



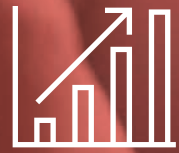
ÉTAPE 5

Apprendre le coaching aux managers

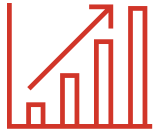
Renforcez la confiance et les compétences des employés au moyen de l'exploration appréciative, une méthode qui repose sur la mise en valeur des performances. Assurez-vous que les managers savent comment poser les questions qui aident les employés à développer leur propre forme de sagesse et leur confiance en soi.

**CONSEIL : POUR DÉMARRER, UTILISEZ VOTRE GUIDE + VOTRE CAHIER D'EXERCICES
POUR FAIRE DE VOS EMPLOYÉS DES LEADERS.**





Faire entrer l'apprentissage dans l'évaluation des performances




ÉTAPE 6

Faire entrer l'apprentissage dans l'évaluation des performances

Évaluez l'acquisition des connaissances parallèlement aux performances afin d'améliorer les deux. Récompensez le développement et l'amélioration. Valorisez la soif d'apprendre et l'implication afin d'améliorer les performances et la productivité.





« Une pomme peut contenir
10 pépins. Mais combien de
pommes naîtront d'un pépin ?
Vous devez aider vos employés
à apprendre et à progresser
afin qu'ils deviennent le
personnel talentueux dont vous
aurez besoin demain. »

— Martha Soehren, Directrice du recrutement chez Comcast



Conclusion

Votre organisation, ainsi que chaque personne qui la compose, possède des capacités qui ne demandent qu'à éclore. La manière la plus efficace de libérer ce potentiel est de créer une culture de l'apprentissage transformateur. Vous pouvez aider votre organisation à atteindre de nouveaux objectifs et à former des employés qui accompliront de grandes choses.

Auteur



Britt Andreatta, PhD

Britt Andreatta est une auteure accomplie, une consultante senior et une coach certifiée qui aide les organisations à élever leur potentiel. Forte d'un parcours unique dans les domaines du leadership, de la psychologie, de la formation et des sciences humaines, Britt comprend parfaitement la manière dont les êtres humains fonctionnent, ainsi que la façon dont les organisations peuvent révéler le meilleur de chacun de leurs employés.

Britt est une professionnelle chevronnée, avec 25 ans d'expérience dans les domaines du consulting, du coaching et de la formation. S'appuyant sur ses recherches et l'expertise qu'elle a acquise auprès de diverses entreprises, universités et organisations à but non lucratif, elle propose des solutions performantes aux problématiques les plus urgentes liées à l'environnement professionnel. On lui doit plusieurs livres sur le leadership et l'apprentissage, dont le dernier s'intitule *Wired to grow: Harness the power of brain science to master any skill* (Utiliser les neurosciences pour maîtriser n'importe quelle compétence). Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page www.BrittAndreatta.com.

En savoir plus

Dans cette sélection de cours LinkedIn Learning, Britt Andreatta vous explique comment améliorer la culture de l'apprentissage de votre organisation.

The Neuroscience of Learning
www.linkedin.com/learning/the-neuroscience-of-learning/

Les fondements du management
www.linkedin.com/learning/les-fondements-du-management

Conduire le changement
www.linkedin.com/learning/conduire-le-changement-2

Diriger grâce à l'intelligence émotionnelle
www.linkedin.com/learning/diriger-grace-a-l-intelligence-emotionnelle

Mener des conversations difficiles
www.linkedin.com/learning/mener-des-conversations-difficiles

Les fondements du leadership
www.linkedin.com/learning/les-fondements-du-leadership

Déléguer des tâches aux membres de son équipe
www.linkedin.com/learning/deleguer-des-taches-aux-membres-de-son-equipe

À propos de LinkedIn Learning

Nous vous aidons à résoudre la principale difficulté liée au développement de vos talents : fournir aux apprenants un contenu parfaitement adapté, au moment opportun, afin qu'ils puissent s'impliquer, apprendre et réussir dans votre entreprise. LinkedIn Learning avec le contenu Lynda.com est la seule plateforme à proposer cela.

LinkedIn Learning est une plateforme d'apprentissage en ligne qui combine le contenu de pointe de Lynda.com avec le réseau professionnel de plus de 500 millions de profils de LinkedIn afin de fournir des recommandations de cours hautement personnalisées ainsi qu'une expérience plus intuitive.

Contactez-nous pour savoir comment
LinkedIn Learning peut vous aider vous et
votre équipe

[Demander une démo](#)



learning.linkedin.com