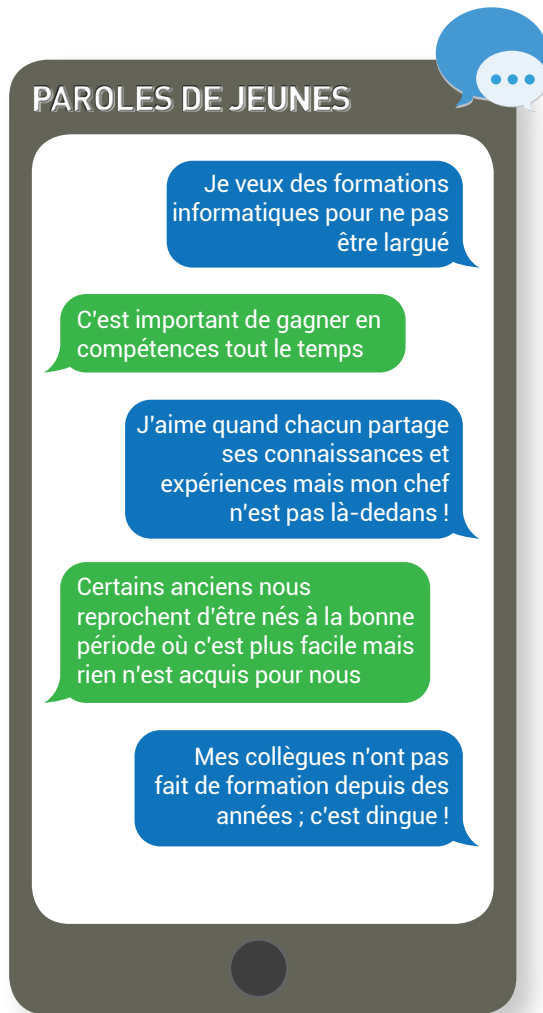


## Soif d'apprendre et d'être challengés



### Apprendre continuellement est un enjeu essentiel

Le changement est perpétuel, les métiers d'aujourd'hui ne sont pas ceux de demain et c'est en apprenant qu'on progresse. Déjà, en 2010, selon un sondage mené par IBM, 79% des dirigeants mondiaux prévoient une très forte augmentation de la complexité du contexte économique dans les 5 années qui suivent mais ils étaient la moitié à avouer ne pas y être préparés !

C'est pour cela qu'il est essentiel d'apprendre tout au long de sa vie mais ce n'est pas si simple.

Pourtant, selon l'étude d'Accenture de 2017, 96% des jeunes diplômés de la génération Z comptent sur la formation pour améliorer leurs perspectives de carrière et ils sont 83% à espérer que leur premier employeur leur offrira une formation adaptée. Ils ont parfaitement compris que le poste ne leur appartient pas mais que leurs compétences, oui !

Il faut réussir à "bousculer" chacun dans ses certitudes, ses opinions pour l'aider à retrouver une posture d'apprenant et à se remettre en mouvement. Le manager doit repérer les leviers, les ressorts personnels de son collaborateur pour lui donner envie et attiser sa curiosité, comprendre son profil d'apprenant, son type d'intelligence, etc. Et aussi chercher à repérer ses freins pour mieux les lever et emporter l'adhésion.

En effet, apprendre est une démarche qui est propre à chacun et demande des efforts sur la durée, et qui peut être une source de stress et d'émotions multiples. Apprendre s'apprend et bonne nouvelle ; plus on apprend, plus on a envie d'apprendre et c'est de plus en plus facile.

### Quelles sont les différentes façons d'apprendre ?

Les manières d'apprendre sont liées à chacun car nous avons tous un rapport au savoir qui est particulier : autonomie, individualisation où chacun est acteur de son apprentissage, il y a une véritable nécessité d'apprendre à apprendre afin que chacun soit dans la proactivité :

De quoi ai-je besoin pour parvenir à apprendre ? Il est important de se connaître et de savoir quel est le processus d'apprentissage optimal pour soi. Par exemple, bon nombre de jeunes veulent apprendre comme ils jouent sur Internet. Ils veulent des réponses immédiates comme lorsqu'ils font des requêtes sur des moteurs de recherche.

L'entreprise doit donc favoriser l'autonomie des salariés dans leur montée en compétences pour garantir une formation en continue et adaptée aux besoins spécifiques de chacun. Les jeunes générations ont bien intégré cette façon de faire et sûrement plus que les seniors qui ont longtemps cru qu'une bonne scolarité serait le bagage suffisant pour le reste de leur vie professionnelle.

### Favoriser le transfert intergénérationnel des compétences est aussi un enjeu pour les entreprises.

On vit de plus en plus vieux, l'âge de la retraite recule et les organigrammes s'aplatissent. Comment conserver la motivation des seniors ? Sachant que dans le même temps les entreprises doivent accompagner les jeunes arrivants et que le turnover est plus important, seniors et juniors peuvent apprendre les uns des autres.