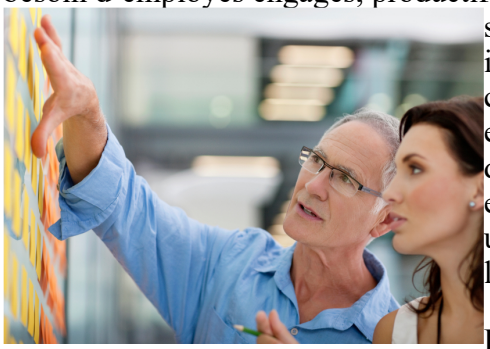
Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Instaurer une culture d'apprentissage dans votre organisation

Afin de demeurer concurrentielles dans un marché mondial en évolution constante, les organisations ont besoin d'employés engagés, productifs et bien préparés aux nouveaux défis commerciaux, qui savent s'adapter au changement. En même temps, il est de plus en plus important d'attirer de nouveaux candidats compétents et de conserver les employés de plus longue date qui possèdent une expérience et des connaissances approfondies de leur secteur d'activité. Pour les gestionnaires, l'un des moyens les plus efficaces consiste à promouvoir une culture d'apprentissage, soit un milieu de travail où la formation continue est favorisée à tous les niveaux de l'organisation.



Les avantages d'une culture d'apprentissage

À une époque où les organisations ont grand besoin de former leurs employés, nombre d'entre elles coupent leur budget de formation et de perfectionnement afin de réduire les coûts d'exploitation. Pourtant, les programmes de formation et de perfectionnement produisent un excellent rendement du capital investi. Une bonne planification et une mise en œuvre efficace de ce genre de programmes permettent :

- d'améliorer le rendement des employés;
- de stimuler l'innovation et la créativité;
- d'augmenter la productivité;
- de renforcer la capacité d'adaptation des employés;
- de mobiliser, de motiver et de fidéliser les employés;
- d'avoir des gestionnaires bien formés à tous les niveaux de l'organisation;
- d'actualiser les compétences techniques des employés;
- d'intéresser et de retenir les employés les plus performants et les plus compétents;
- d'améliorer la préparation de la relève, en assurant la formation des successeurs.

En quoi une culture d'apprentissage consiste-t-elle?

Une culture d'apprentissage ne se résume pas à une journée de formation, un dîner-causerie, un séminaire ou un atelier offert à l'occasion. Elle imprègne chaque facette de l'organisation. Elle vise à améliorer et développer non seulement les produits, mais aussi son actif le plus important, c'est-à-dire ses employés. En outre, une culture d'apprentissage :

- **mise sur les connaissances déjà présentes dans l'organisation et facilite leur transfert.** Vous n'avez rien à débourser pour un programme de mentorat et les avantages sont immenses! Vous montrez aux mentors que vous accordez de l'importance à leur expérience, alors que les mentorés se sentiront appuyés dans leur ambition de réussir. Pour les organisations, un programme de mentorat réussi se traduit par la préservation d'une mine de connaissances et de savoir-faire.
- **tient compte des besoins individuels.** Quelles sont les compétences que vos employés désirent acquérir? Qu'est-ce qui est important selon votre point de vue de gestionnaire? En encourageant vos employés à fixer et réaliser leurs objectifs de carrière grâce à un programme de formation,

vous leur faites clairement comprendre que l'organisation et vous souhaitez investir dans leur avenir.
- **favorise la créativité** en proposant des idées novatrices et de nouvelles pratiques commerciales.
- **permet aux employés d'appliquer les compétences acquises.** Vos employés doivent se sentir à l'aise de commettre des erreurs occasionnelles en utilisant une nouvelle méthode de travail et pouvoir compter alors sur votre compréhension.
- **démontre une bonne compréhension de la composition de l'effectif** en offrant des occasions de formation et de perfectionnement selon une variété de méthodes pédagogiques afin de tenir compte du style d'apprentissage de chaque groupe générationnel et culturel.

Les composantes d'une culture d'apprentissage

L'instauration d'une culture de formation et de perfectionnement ne peut se faire sans les éléments suivants.

- **L'engagement de la haute direction.** Il est impossible d'instaurer ou de maintenir une culture d'apprentissage sans l'engagement et la participation de la haute direction. Elle s'établit au sommet de la structure hiérarchique, puis elle se propage par les objectifs et les valeurs de l'organisation.
- **Des outils de formation personnalisés.** En raison des cultures, des personnalités et des groupes d'âge différents, une approche de formation universelle sera inefficace. Par conséquent, le programme de formation et de perfectionnement doit comprendre une variété de modes de formation (cours en ligne, ateliers, mentorat, encadrement, cours externes, etc.) dont le contenu, les objectifs et les résultats doivent combler les besoins de chaque employé et lui être offerts au bon moment. Pour ce faire, abordez le perfectionnement professionnel lors de l'évaluation du rendement de l'employé ou rencontrez l'employé spécifiquement dans cette optique.
- **L'harmonisation du programme de formation et des besoins de l'organisation.** Il est recommandé de consulter régulièrement les employés de tous les niveaux de l'organisation afin de connaître les problèmes auxquels ils se heurtent dans leur travail et de leur donner l'occasion de proposer des solutions pratiques et convenables en mettant à contribution leurs connaissances et leur expérience. En raison de l'évolution constante des besoins commerciaux, il faut veiller à la pertinence et à l'opportunité des formations offertes.
- **L'élimination des obstacles à l'apprentissage.** Un exemple serait de permettre aux employés de prendre un congé pour suivre une formation qui leur servira dans leur travail. Si la nature du poste ne permet pas à l'employé de s'absenter, tentez de lui trouver une formation offerte sur Internet. Cependant, gardez à l'esprit que le module d'apprentissage autonome en ligne retenu doit être convivial et facilement accessible.
- **Des objectifs clairs et mesurables.** Les objectifs sont le fruit d'une démarche de consultation auprès des Ressources humaines, de l'équipe de direction, des gestionnaires et des employés.
- **L'obtention de commentaires.** La plupart des employeurs estiment qu'un sondage confidentiel ou une évaluation en ligne constituent de bons moyens de prendre le pouls des employés ou de déterminer les aspects du programme de formation qui pourraient être améliorés ou approfondis.
- **L'ouverture à l'expérimentation.** Encouragez vos employés à tester de nouvelles idées, à appliquer les compétences apprises et à prendre des risques calculés. À titre de gestionnaire, il est important de reconnaître et de récompenser les membres de votre équipe qui apportent des solutions originales.

Votre rôle en tant que gestionnaire

En investissant dans le perfectionnement et la formation continue de vos employés et en les écoutant pour découvrir comment l'organisation peut tirer parti de leurs connaissances, vous vous taillerez une réputation de gestionnaire qui accorde de l'importance au point de vue de ses employés et peut compter sur une équipe extrêmement compétente. De plus, la mise en œuvre des idées de vos employés contribuera à améliorer les services, la productivité et les résultats de l'entreprise. Si les membres de
© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

votre équipe savent que vous investissez dans leur perfectionnement et que leurs suggestions ont des effets positifs, ils se sentiront valorisés et seront plus fidèles à vous et à l'organisation.

décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.