

# Économie des compétences : comment relever le défi ?

Chaque jour, des innovations de rupture viennent bouleverser les pratiques et pousser les entreprises à s'adapter et anticiper. Entre celles qui échouent et les championnes de demain, quel élément fera la différence ? Leur bonne gestion des compétences !

Les bouleversements liés à la « quatrième révolution industrielle » sont tels que s'il est impossible de prévoir ce qui arrivera dans les prochaines années, on peut en revanche affirmer que les changements seront (et sont déjà) profonds. Par conséquent, la principale qualité dont devront disposer les entreprises est leur capacité à changer et évoluer.

Bienvenue dans l'économie des compétences où l'apprentissage continu, la formation et l'acquisition de nouveaux savoirs deviennent essentiels pour la réussite des entreprises, comme pour celle de leurs collaborateurs. Comment créer une culture d'entreprise apprenante, adaptée aux défis d'aujourd'hui ? En mettant les points sur 3 « i » : imagination, intelligence et innovation.

Imagination : développer une culture de la curiosité

Un chiffre suffit pour prendre la mesure du défi : selon PwC, 93 % des dirigeants estiment nécessaire de changer leur stratégie pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Le développement des talents se conçoit donc avant tout comme un enjeu stratégique, plutôt qu'une contrainte réglementaire. Et pour lutter contre l'obsolescence rapide des compétences, qui n'épargne aucun métier, rien ne vaut la curiosité : c'est elle qui pousse à toujours vouloir apprendre et avancer. Au coeur de l'innovation, la curiosité et le partage du savoir doivent devenir de véritables piliers de la culture d'entreprise. Parce que les organisations qui encouragent les pratiques collaboratives affichent de meilleurs taux de croissance, selon une étude IDC/Cornerstone, il nous faut désormais favoriser un développement des compétences ascendant, à l'initiative des collaborateurs.

Intelligence : tirer le meilleur parti de vos données

Au centre du dispositif se trouve le collaborateur. En tant qu'apprenant et responsable de l'exécution de la stratégie, il doit être écouté pour comprendre ses besoins de formation. Or, l'étude IDC/Cornerstone a démontré que managers et RH ne discutaient en moyenne qu'une fois tous les deux mois du développement des compétences des collaborateurs ! Face à ce constat, plusieurs actions s'imposent. D'abord, instaurer des pratiques de mentoring pour accélérer le partage des savoirs. Ensuite, adapter la culture d'entreprise au contexte actuel : RH, IT et directions métiers doivent travailler de concert pour favoriser le partage des connaissances. Enfin, il est important d'utiliser et de collecter les bonnes données, pour concilier personnalisation de la formation (court terme) et approche stratégique globale (long terme). L'expérience apprenant est aujourd'hui essentielle, et il est possible d'offrir des recommandations personnalisées, notamment grâce aux nouvelles fonctionnalités d'intelligence artificielle. Il convient également d'anticiper l'évolution des métiers, dans une logique globale s'appuyant notamment sur la collecte raisonnable des données

liées aux collaborateurs.

Innovation : passer de la théorie à la pratique

Pour offrir à tous les collaborateurs un environnement digital où le talent devient une pièce maîtresse dans la diffusion des savoirs, les services RH doivent imaginer de nouvelles ingénieries pédagogiques, avec des contenus engageants et enrichissants - vidéos, tutoriels, MOOC, etc. Aujourd'hui, seules les plateformes de formation et de partage des connaissances avancées répondent aux défis de l'économie des compétences, en mettant à disposition les supports et les outils pour se former, sur le terrain comme en déplacement. Grâce à ces plateformes de gestion de la formation et du capital humain, la formation professionnelle devient aussi simple et enthousiasmante qu'une expérience sur Netflix !

Créer une culture de l'innovation et de l'engagement exige donc de repenser sa stratégie de formation, en créant un environnement favorable à l'apprentissage, dans lequel les nouvelles idées sont récompensées. Instaurée dans un climat de confiance, cette culture de la curiosité doit s'appuyer d'une part sur une vraie vision de l'entreprise, clairement affichée par la direction, et d'autre part sur des plateformes qui donnent aux collaborateurs les moyens d'accéder à du contenu attractif et d'échanger leurs connaissances. C'est à cette seule condition que les entreprises pourront rester performantes dans la nouvelle économie des compétences.