

Contact:	Elke Colpaert + 32 479 91 07 47 press@wolterskluwer.be
----------	--

Les Belges sont demandeurs mais manquent de temps pour actualiser leurs compétences professionnelles

Kluwer Formations a analysé les raisons qui poussent à apprendre à des fins professionnelles

Malines, le 26 novembre 2015 – Les employés belges sont très impliqués dans leur développement professionnel : près de 80 % d’entre eux déclarent se tenir informés par intérêt et souhaitent approfondir leurs connaissances. Dans la plupart des cas, cette démarche est motivée par un nouveau défi et, dans une moindre mesure, par un supérieur ou un collègue. Tout ceci ressort d’une étude de Kluwer Formations.

Avec l’enquête effectuée par iVOX en septembre 2015, Kluwer Formations, qui fait partie de Wolters Kluwer, a identifié les raisons pour lesquelles les employés belges mettent à jour leurs connaissances professionnelles. 2 540 employés ont participé à cette étude, dont 533 managers, 842 cadres RH et 1 165 employés.

Les employés belges sont avides d’apprendre et parés pour l’avenir

Une précédente étude de Kluwer Formations a révélé que plus de deux employés belges sur trois sont convaincus que leur travail sera totalement différent dans cinq ans. Toutefois, 81 % pensent pouvoir garder la tête hors de l’eau d’un point de vue professionnel, à condition d’y travailler en permanence.

Il ressort de la nouvelle analyse que les employés belges considèrent les changements à venir comme une raison d’actualiser leurs connaissances. Mais la principale raison pour 8 sondés sur 10 est l’intérêt personnel et l’envie d’apprendre.

Votre supérieur vous encourage-t-il à apprendre ? Ou pas du tout ?

43 % des sondés considèrent une « nouvelle tâche difficile » comme une raison supplémentaire d’apprendre. Suivent, de loin, la culture d’entreprise (25 %), la technologie (23 %) et un supérieur (21 %). Chose frappante, les RH et la direction voient les choses tout à fait différemment : pour 36 % d’entre eux, la culture d’entreprise incite en effet à l’actualisation des connaissances, mais c’est le supérieur qui encourage le plus les employés, selon 44 % d’entre eux. Les employés de moins de 30 ans – la génération Y – considèrent eux aussi que les supérieurs et les collègues poussent plus à actualiser les connaissances professionnelles.

Le manager est néanmoins perçu comme un obstacle à l’actualisation des connaissances par près d’un sondé sur dix. Détail surprenant : les managers déclarent eux-mêmes – et plus souvent que les RH ou les employés – que leur supérieur est un obstacle à leur propre apprentissage.

Les principaux obstacles à l’apprentissage sont, d’après les sondés, le temps nécessaire (55 %), les offres de formation limitées (22 %) et la situation privée (17 %). Dans ce domaine

également, les RH et les managers surestiment l'impact des facteurs personnels : Ils sont 68 % à considérer le temps nécessaire, et 35 % la situation privée, comme un frein pour les employés. Les offres de formation limitées sont citées moins souvent comme obstacle par les RH et la direction que par les employés.

« Il est surprenant de voir que les responsables RH et les managers ont un avis totalement différent des employés sur les incitants et les obstacles à l'apprentissage. Il se peut que cette différence s'explique par le fait que leurs réponses soient influencées par les ambitions et projets d'avenir de leur entreprise en la matière. Encourager l'apprentissage informel en interne est sans hésitation l'un de ces projets. Ceci explique aussi pourquoi les réponses des sondés de la génération Y sont bien plus proches des attentes des RH et de la direction. Ils sont demandeurs d'un apprentissage informel et sont les adopteurs précoces au sein d'une organisation », explique Miek Wouters, Learning Consultant chez Kluwer Formations.