



Learning Agility

Porter les changements au lieu de les supporter

Bon indicateur pour les forts potentiels

Emprise sur l'avenir

Quels employés portent l'avenir de votre organisation ?

Porter les changements au lieu de les supporter

La Learning Agility est la capacité de pouvoir développer rapidement un nouveau comportement efficace sur la base de nouvelles expériences. Dans un marché qui évolue rapidement, l'avenir est incertain. Les fonctions et rôles actuels existeront-ils encore dans votre organisation à l'avenir, ou dans un proche avenir ? Si les rôles et fonctions changent fortement ou n'existeront bientôt même plus du tout, qu'est-ce que cela signifie pour l'organisation ? Cela requiert des employés qui peuvent porter un changement, et pas seulement le supporter.

Bon indicateur pour les forts potentiels

La Learning Agility semble être un bon indicateur pour les forts potentiels. L'aptitude à diriger dans un environnement toujours plus complexe se fait rare. Savoir de bonne heure qui sont les pionniers de l'avenir, procure un avantage concurrentiel à votre organisation.

Quels employés **portent l'avenir** de votre organisation ?

Learning Agility

Emprise sur l'avenir

Une organisation est composée des qualités et compétences communes de ses employés. Plus les employés savent quel est leur potentiel et plus les employés sont en mesure de pouvoir apprendre vite à l'avenir, mieux l'organisation se porte. Un plus pour l'employé : il peut continuer de se développer et il en apprend toujours plus. Un plus pour l'organisation : avec les bons employés faisant preuve de Learning Agility, vous gardez une longueur d'avance sur la concurrence et vous construisez un avenir aux assises solides.

Tableau de bord Learning Agility

Le tableau de bord Learning Agility vous permet de comparer en temps réel l'adaptabilité des groupes. Vous obtenez directement une vision :

- Du score Learning Agility total de votre ou vos groupes
- Des scores comparés aux benchmarks
- Des scores Learning Agility par dimension
- De vos Change Agents : le top 20 de vos employés les plus aptes à la Learning Agility.

5 dimensions

Nous distinguons cinq dimensions en matière de Learning Agility. Pour chaque dimension, les personnes qui affichent un score élevé tireront plus vite des leçons des nouvelles situations. De plus, elles pourront s'appropriier plus vite et plus efficacement de nouvelles compétences dans une nouvelle situation.



Change Agility

- Curiosité
- Expérimente
- Teste des choses



Mental Agility

- Analytique
- Complexité
- Nouvelles idées



People Agility

- Nécessité de comprendre
- Constructif envers les autres
- Ouvert aux autres cultures



Results Agility

- Ambitieux
- Sûr de soi
- Orienté objectif



Self-awareness

- Connaissance de soi
- Autocritique
- Orienté développement

Quels employés portent l'avenir de votre organisation ?

Les employés qui tirent davantage de leçons des nouvelles situations et qui peuvent les traduire en fonction de l'avenir obtiendront un score Learning Agility plus élevé. Ce sont les employés sur lesquels votre organisation pourra compter à l'avenir.

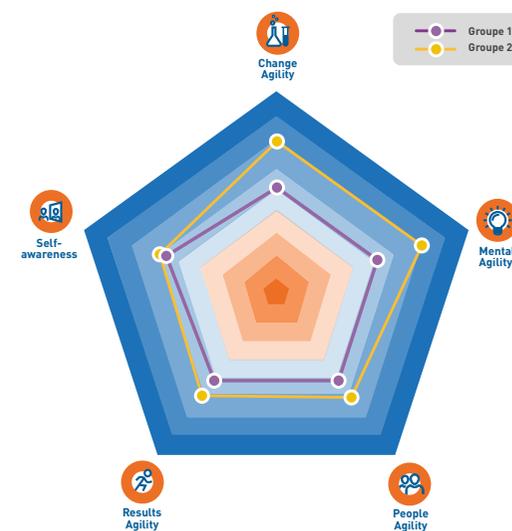
Position spéciale pour Self-awareness ou la Conscience de soi

Un rôle spécial est réservé à la dimension Conscience de soi. Un score élevé renforce les possibilités quant aux autres dimensions Learning Agility alors qu'un score bas les limite. Qui a conscience des possibilités de s'améliorer dans un domaine apprendra plus efficacement que quelqu'un qui est vite satisfait de soi-même.

En savoir plus sur Learning Agility ?

info@hfmtalentindex.com

Tableau de bord des groupes par dimension de Learning Agility



- **Learning Agility Indicator** : mesure le potentiel et l'ambition
- **Learning Agility Scan** : mesure le potentiel, l'ambition et les performances
- **Select + Learning Agility** : rapport combiné axé sur la sélection
- **Develop + Learning Agility** : rapport combiné axé sur le développement
- **Dashboard Learning Agility** : aperçu en temps réel de la Learning Agility de groupes d'employés.