

Curiosité et apprentissage continu : posture et pratiques

Module adaptatif

~20 min

D'ici 2030, plus d'un emploi sur cinq sera transformé et six salariés sur dix devront renouveler leurs compétences, selon le Forum économique mondial. La capacité d'apprendre devient la première des compétences. Ce module renverse l'idée reçue : apprendre toute sa vie n'est pas un effort de discipline, c'est une posture d'ouverture qui se libère. Le module ancre ensuite cette posture dans un rituel d'apprentissage simple : deux heures par semaine, réparties entre découverte et mise en pratique.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Aborder l'apprentissage continu comme une ouverture naturelle à retrouver, en relâchant trois résistances : l'habitude, la certitude, la peur.
- 02 Entretenir sa curiosité réceptive : une heure par semaine de veille choisie, newsletter, podcast ou lecture ouverte.
- 03 Pratiquer la curiosité active dans le flux du travail : e-learning ciblé, compétences durables et modèle 70-20-10.
- 04 Cultiver la curiosité de l'équipe par l'exemple, en osant dire « je ne sais pas » et en accueillant les idées nouvelles.

— PUBLIC CONCERNÉ

Celles et ceux qui sentent que leur métier bouge et veulent garder une longueur d'avance, avec plaisir.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous êtes acheteur dans une enseigne de bricolage depuis douze ans. Vos collègues testent de nouveaux outils d'analyse des ventes ; vous vous dites que votre méthode a toujours marché et que vous verrez plus tard. Votre responsable demande ce que vous comptez apprendre cette année. Que lui répondez-vous ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Modèle 70-20-10 — McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership
- Cinq dimensions de la curiosité, dont la tolérance au stress — Todd Kashdan
- Grille à deux étages curiosité réceptive / curiosité active, plan de 2 h par semaine (1 h + 1 h) — méthode Afthonios
- Apprentissage « dans le flux du travail » — inspiré de Josh Bersin

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Forum économique mondial — « Future of Jobs Report » 2025 : 22 % des emplois transformés d'ici 2030, 59 % des salariés à former
- TalentLMS — « L&D Report » 2026 : 86 % des salariés disent apprendre en se débrouillant sur le poste
- Francesca Gino — « The Business Case for Curiosity », Harvard Business Review (2018) : moins d'erreurs, plus de créativité, moins de conflits
- Cepeda et al., Psychological Bulletin (2006) — apprentissage espacé et mémorisation durable