

Apprendre ensemble : faire grandir toute l'équipe

Module adaptatif

~20 min

Les métiers évoluent trop vite pour que la montée en compétence reste individuelle : les équipes qui apprennent collectivement font bouger leur métier, les autres le subissent. Et l'abondance de ressources et d'assistants IA ouvre enfin l'apprentissage à toute l'équipe, pas aux seuls managers. Ce module installe l'apprentissage comme pratique d'équipe : quatre routines concrètes, la sécurité psychologique qui les rend possibles, et l'ouverture aux communautés de pratique.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 S'inspirer des organisations apprenantes (concept de Peter Senge) pour faire de l'apprentissage collectif une culture du quotidien.
- 02 Mettre en place quatre pratiques d'apprentissage d'équipe : post-mortem, partage de veille, d'expérimentation et mémoire d'équipe.
- 03 Cultiver la sécurité psychologique qui permet de dire « je ne sais pas » et d'apprendre de ses erreurs.
- 04 Étendre l'apprentissage au-delà de l'équipe en participant aux communautés de pratique en ligne.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et équipes riches de savoir-faire individuels, qui veulent en faire un capital commun.

- **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 PARMİ LES SITUATIONS PROPOSÉES

Dans l'atelier de maintenance que dirige Henrik, le technicien qui connaît toutes les pannes de la presse part à la retraite en juin. Personne n'a noté ses astuces, et chaque chantier se termine sans bilan. Henrik réunit son équipe jeudi. Comment faire de ce savoir un bien commun ?

— 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

- Méthode Afthonios : 4 pratiques d'apprentissage collectif — post-mortem (inspiré des rétrospectives agiles et de l'After Action Review de l'US Army), partage de veille, mémoire d'équipe
- Principe Afthonios de sécurité psychologique — inspiré d'Amy Edmondson
- Organisation apprenante — Peter Senge (MIT), « La Cinquième Discipline », 1990
- Kaizen / système de suggestions Toyota — popularisé par Masaaki Imai

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Aslam et al., Journal of the Knowledge Economy, 2025 : l'organisation apprenante favorise l'innovation exploratoire et exploitative
- Peter Senge (MIT), « The Fifth Discipline », 1990 — concept d'organisation apprenante
- Toyota — système de suggestions des employés depuis 1951 : 20 millions d'idées cumulées dès 1988
- Amy Edmondson (Harvard, 1999) — sécurité psychologique