



Etienne Collignon
10 février 2018



EQUIPE APPRENANTE

Jouer avec des cartes pour grandir comme équipe

Méthode de travail

La méthode présentée ici convient à une situation où une équipe existant depuis plusieurs mois se questionne sur le sens du mot “Apprenance”.

Le processus avec le jeu de cartes

1 – Check-in. Mélanger les 36 cartes et les répartir entre les membres de l'équipe. Sur une grande feuille type paper board, tracer un axe d'auto-positionnement de l'équipe, de 1 à 5, (“PEU DEVELOPPE (1)” => “TRES DEVELOPPE (5)”) et un espace “Point d'interrogation” pour : “Je n'ai pas d'informations” ou “Je ne sais pas répondre”.

Définition précise des notes :

“Dans notre équipe cette pratique est ...

1 = Inconnue et inappliquée ;

2 = Partiellement connue, appliquée ;



- 3 = Connue en général, plutôt appliquée ;
- 4 = Connue de tous et très souvent appliquée ;
- 5 = Maîtrisée par tous et mise en œuvre systématiquement.”

Si l'équipe est nouvelle, on peut inviter à ne pas traiter les cartes orange, qui décrivent un niveau très avancé. (5').

2 – Ressentis individuels.

Tours de cercle pour placer les cartes sur l'axe d'auto-positionnement de l'équipe. Chacun place l'une de ses cartes sur l'axe en expliquant son choix. Lorsqu'une personne s'exprime, les autres participants ne font aucun commentaire. Puis la personne suivante traite d'une carte qu'elle a en mains. Et ainsi de suite jusqu'au placement de toutes les cartes.

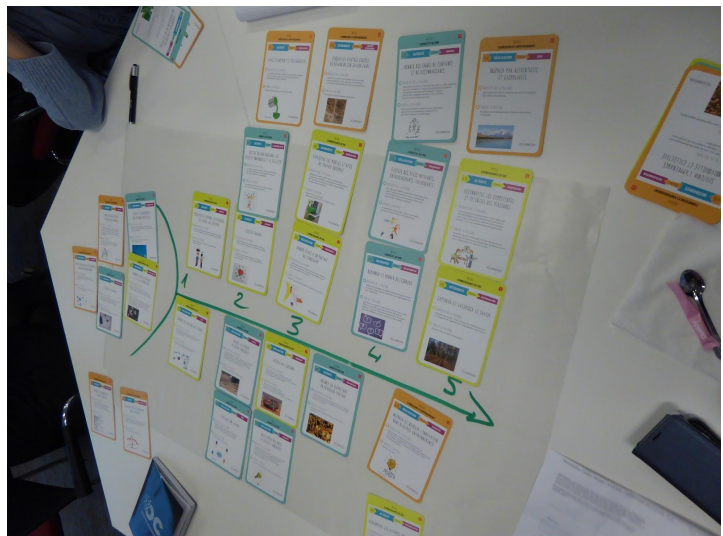
Il est important de rappeler que l'appréciation porte toujours sur l'équipe dans son ensemble et non sur une personne ; il s'agit d'apprécier la performance de l'équipe ; ainsi, le titre de chacune des cartes porte implicitement : “Dans notre équipe, nous...”
(20')

3 – Accueil des perceptions différentes.

Tours de cercle pour déplacer les cartes. Chacun a la possibilité de déplacer une carte seulement à son tour, en expliquant pourquoi il la déplace. Les autres ne font aucun commentaire. On fait 2 tours maximum.
(20')

4 – Vue d'ensemble partagée sur l'équipe.

Dialogue sur cette question : L'équipe est-elle parvenue à une représentation globalement partagée ? Si certains ont encore des différences d'appréciation, est-ce qu'ils peuvent « vivre avec sans trop d'inconfort » ? (10')





Conclure en caractérisant l'équipe

- les 5 pratiques les mieux installées ;
- Les 5 pratiques les plus manquantes ;
- Quels mots définissent l'équipe : apprenante, créatrice, performante, ...

5 – Choix collectif d'actions d'amélioration.

Dialogue : L'équipe choisit 1 à 3 cartes de progrès à introduire dans l'équipe. Tableau de décisions (Quoi, Qui, Pour quand ?) (15').

Quoi ?	Qui ?	Quand ?
...

Il est bon de renforcer ce moment en prenant connaissance du document "L'équipe apprenante - Les méthodes d'entrée" ; ce document fournit une courte présentation d'une méthode simple pour chacune des 36 cartes du jeu. Disponibles sur le site :

<http://thelearningperson.com/equipe-apprenante>
(30')

6- Partage d'apprenance

Dialogue : Qu'avons-nous appris ? (10')

Compléments :

Des approfondissements sur l'équipe peuvent se faire en se référant à des théories et modèles, en s'appuyant sur le document "Equipe apprenante - Bibliographie commentée" :

<http://thelearningperson.com/equipe-apprenante>



Le jeu Equipe apprenante s'appuie sur le modèle "La personne apprenante" présenté sur le site :



<http://thelearningperson.com/le-modele-2>. A présenter dans l'équipe selon ses attentes de théorie et modèles..

Recommandations :

Les meilleurs résultats sont observés dans des équipes où les membres sont en désir d'apprendre ensemble. La méthode ne convient pas lorsque l'équipe est en situation chaotique ou en tensions fortes.

Etienne Collignon est disponible pour plus d'informations et en attente de feedbacks et suggestions sur l'usage du modèle et du jeu.