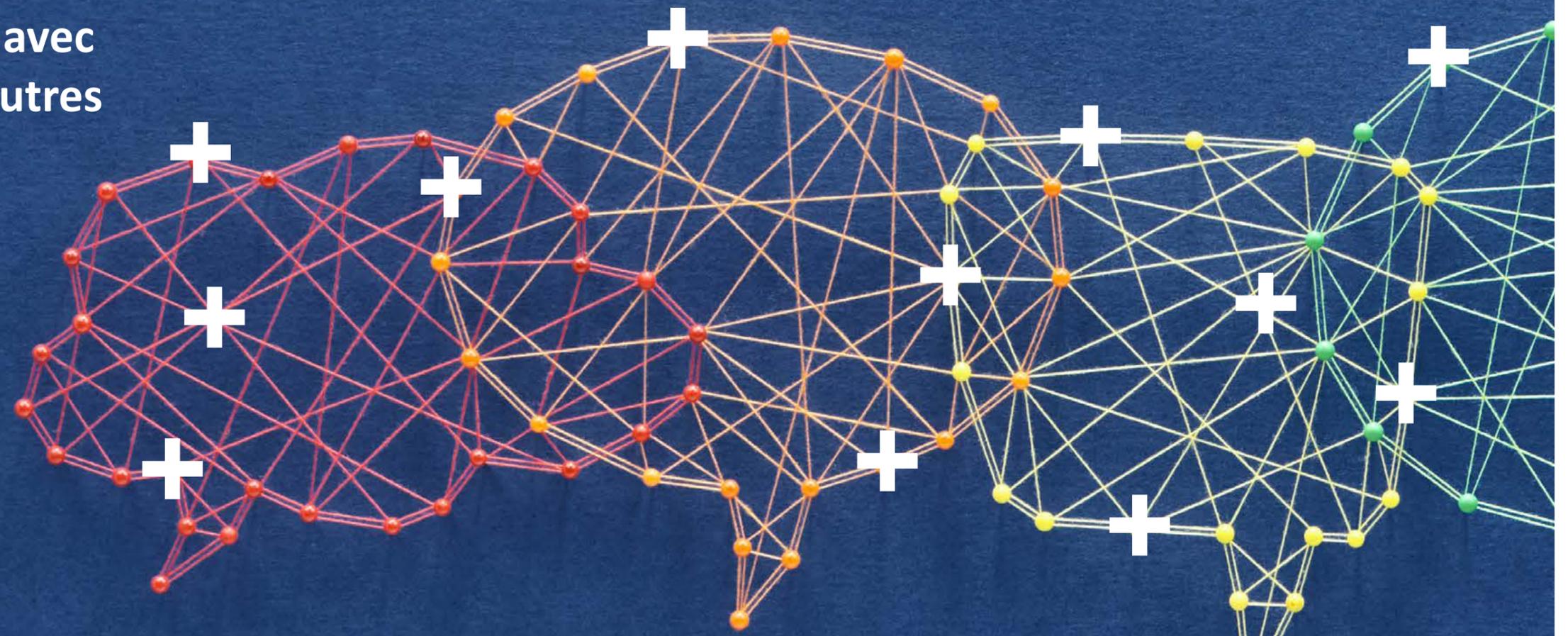


ET SI SE FORMER CRÉAIT DU LIEN SOCIAL ?

Apprendre des autres, avec
les autres et pour les autres





APPRENDRE DES AUTRES, AVEC LES AUTRES ET POUR LES AUTRES

« On apprend toujours seul, mais jamais sans les autres » (P. Carré)

Si l'appropriation d'un savoir, d'une pratique, d'une posture nécessite un effort individuel, c'est bien grâce à l'autre que j'apprends. Car l'autre c'est, entre autres :

- Cette personne charismatique qui fait si bien, source de motivation et d'inspiration, qui me donne envie de me dépasser ;
- Ce manager qui m'accompagne dans mon projet professionnel ;
- Ces proches qui me soutiennent et m'apportent le confort psychologique nécessaire au quotidien ;
- Ce formateur qui va faire preuve de pédagogie pour faciliter mon apprentissage ;
- Ces collègues de travail, ces clients, ces amis avec qui je discute, je partage, je confronte mes idées, et je co-construis en continu ;
- Ce nouvel arrivant, ces collaborateurs à qui je vais transférer des savoirs et compétences et avec lesquels nous allons nous enrichir mutuellement.

Suivez Alex qui expérimente quelques bonnes pratiques pour apprendre avec les autres.

Alex suit une formation pour rendre ses réunions plus participatives. Il participe avec les autres apprenants à une communauté d'échanges de bonnes pratiques qu'il « teste » dès que l'occasion lui est fournie, auprès de collègues ou d'autres apprenants.



DEFINISSEZ VOS OBJECTIFS

De la même façon que vous avez défini vos objectifs de formation, fixez-vous un cap de partage de vos connaissances avec les autres.

Vous pourrez :

- Etendre vos connaissances, les confronter à de nouvelles données.
- Participer à l'intelligence collective.
- Vous ouvrir sur l'extérieur.
- Travailler votre flexibilité mentale et votre curiosité.



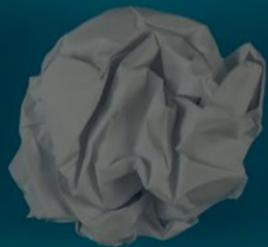
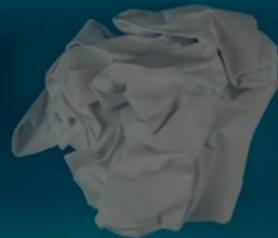
Rédigez vos objectifs en imaginant comment les atteindre avec les autres.



Pierre Travaglini
Assistant chef de Projet
Expérience Apprenant

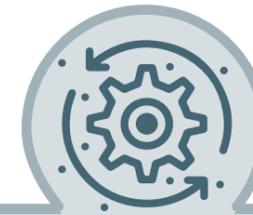
Les pairs jouent un rôle fondamental. Échanger, c'est formaliser nos propres pensées et intégrer celles des autres. L'apprenant « booste » ainsi sa métacognition, en prenant du recul par rapport à ses propres pensées, et en s'enrichissant des points de vues des autres. L'enjeu est de tirer profit des échanges, de les stimuler, en libérant la parole, loin des tests et des examens.

Alex explique ce qu'il a appris à d'autres en faisant des fiches de synthèse et en en discutant. Il participe aussi à des espaces d'échanges collaboratifs, où chacun peut prendre part à la construction d'un réseau de savoirs, à la capitalisation de ressources, à des débats.



DISCUTEZ DE CE QUE VOUS AVEZ APPRIS

D'après le National Training Laboratories, apprendre en enseignant assure un taux de rétention de l'information de 90%, contre 5% dans les cours magistraux où on se contente d'écouter ou de noter (dans le meilleur des cas) ce qu'un professeur/formateur nous dit.



Faites un travail de synthèse ou de reformulation de ce que vous avez appris et, surtout, partagez-le :

- avec votre manager qui s'assurera que la formation s'est bien passée, fera le tour des questions, créera du lien avec vous, verra dans quel cadre appliquer ou transmettre vos acquis ;
- entre collègues, à la cafétéria, pour une séance de présentation suivie de questions/réponses ;
- si le sujet s'y prête, avec vos amis, voire des enfants.

Acceptez les remarques, les critiques, argumentez ensemble : vos connaissances grandiront en même temps !



Axel Azoulay
Ingénieur pédagogique

...l'aspect explicitation est particulièrement important [...]. C'est là qu'est à mon avis le point central de la transmission, et la plus-value des pairs dans un dispositif basé sur du social learning : en multipliant les angles de vue, on contribue à l'ancrage ; j'ai pu le tester comme concepteur sur un parcours d'intégration, cela a permis d'homogénéiser la connaissance des nouveaux arrivants sur la culture de l'entreprise. Comme apprenant aussi, au bout de x temps de contenu descendant ou après une activité de mise en situation, il nous était demandé d'échanger ensemble et de réfléchir aux points forts, axes d'amélioration et questionnements.

Alex apporte ses connaissances dans un de ses domaines d'expertise, puis regroupe ses travaux avec d'autres pairs « aux spécialités différentes ». Il teste également ses connaissances avec d'autres apprenants ou ses collègues en leur envoyant des exercices et des quiz collectifs. Il utilise aussi des méthodes d'intelligence collective (type 1-2-4-All).

CO-CONSTRUISEZ

Etre producteur/acteur de sa formation, c'est plus efficace et ça veut dire s'emparer du contenu, le découvrir, l'expérimenter, le pratiquer, l'enrichir, jusqu'à le présenter. Cela implique de donner ou redonner du sens. Au sein d'un groupe, chacun est à la fois "apprenant" et "enseignant". Attention toutefois à ne pas tomber dans les dérives liées à la spécialisation... Croisez avec des expertises variées, ouvrez à d'autres domaines ou d'autres générations. Cela peut aider à générer des idées nouvelles.



Tutoriels, supports, projet, process, proposition d'aide/d'être un « référent » aux collègues,... autant d'occasions de créer ensemble.



Pauline Hubert
Chargée de communication digitale

... je demande à mes étudiants de produire des fiches sur les différentes modalités pédagogiques. Je leur donne un modèle pour les guider et nous en complétons une ensemble. Je leur laisse du temps pour remplir les fiches en sous-groupe sur les autres modalités. Ils passent ainsi du temps à chercher des informations via des articles, des vidéos de démonstrations... et s'approprient bien plus la modalité pédagogique que si je leur présentais directement. Nous faisons un retour commun sur ces fiches, les groupes se complètent entre eux et je complète si nécessaire. (Cette méthode) permet, selon moi, une meilleure appropriation et suscite des questions plus précises de la part des étudiants.

Alex applique dès que possible ce qu'il a appris, et note les résultats de ses essais dans son journal de bord, aussi bien ce qui a marché que ce qui n'a pas pris. Il en tire régulièrement des bilans, partagés avec son manager.



ENRICHISSEZ EN CONTINU

Pour devenir acteur de son apprentissage, il faut faire vivre ses connaissances et les appliquer sur le terrain. Il faut aussi prendre du recul sur ses actions et en tirer des enseignements pour évoluer.



 **Christelle Chappaz**
Melia Conseil

J'ai rejoint un cabinet de conseil en formation comme consultante junior il y a plus de 20 ans. Nous étions plusieurs juniors recrutés en même temps. Pour accélérer notre intégration et notre apprentissage, des « ateliers du lundi » étaient organisés pour nous, chaque semaine vers 17h. Des consultants confirmés y participaient sur base de volontariat. Nous avions un socle co-construit entre apprenants, validé, rassurant ... et la possibilité d'avoir des variantes, un « style », inspiré par la diversité des témoignages des collègues seniors

Commencez par relire vos notes.

Quelle que soit leur nature : notes de cours, notes de travail, notes de réunion, sur papier, sur ordinateur, ... Les relire et voir ce qu'il est possible d'en tirer est une belle preuve de réflexivité qui vous aidera dans votre processus d'apprentissage.

Faites aussi, de temps en temps, un bilan, un retour sur le travail qui a été effectué, en le comparant avec les objectifs et les attentes initiales

Planifiez, plusieurs semaines après la formation, un échange avec vos pairs sur les apports de la formation et sur la façon dont vous pourrez la transférer dans votre travail. Cela permettra de réactiver les souvenirs et facilitera la mise en pratique des connaissances.

Consolider son apprentissage en expliquant à d'autres ou en produisant des contenus sur ce qu'on vient d'apprendre, c'est très bien. Ce qui est bien aussi, c'est d'avoir un feedback, Alex ne manque jamais d'en solliciter.



ET PROFITEZ DE TOUTES INTERACTIONS

Pour Philippe Meirieu, l'individu « ne progresse qu'à partir du moment où se crée en lui un conflit de centrations entre son point de vue et celui d'autrui ». Ecouter les autres, faire l'effort de comprendre leurs propres représentations, se mettre à leur place, accueillir un regard critique décentré sur ses travaux permet d'enrichir mutuellement les connaissances. Solliciter des feedbacks favorise aussi le partage des émotions qui joue un rôle capital dans le processus de mémorisation.



Planifiez des moments de dialogue entre pairs pour :

- échanger à l'issue d'une formation. Reformuler ce que l'on a retenu est un excellent moyen d'ancrer une connaissance ;
- présenter, chacun à tour de rôle, son travail et entendre les retours des autres. C'est l'occasion d'anticiper les objections possibles et d'y répondre par avance, de reprendre son propre travail pour l'améliorer.

Veillez à être explicite et bienveillant dans vos feedbacks. Dans les échanges écrits, n'hésitez pas à utiliser les émoticônes qui ajoutent de l'humanité.



Corinne Brouard
Consultante senior

Dans nos dispositifs sur mesure management, nous utilisons beaucoup la co-transmission. Du co-développement, du co-coaching, des ateliers de partages de bonnes pratiques, le mentoring entre pairs aussi ou le « on the job training ». Autant de modalités qui remettent l'apprentissage sous un angle de co-apprentissage versus le sachant et l'apprenant. Les individus ont des compétences et l'entreprise pourrait en tirer partie autrement que pour l'exécution d'une tâche. La mettre au service du collectif pour redonner du sens à tout cela !



Si vous n'arrivez pas à produire un contenu ou à faire des retours à vos pairs, décompressez et revenez-y plus tard. Pour beaucoup d'entre nous, le fait de se fixer un cadre strict peut aider. Par exemple, dites-vous qu'entre 10h et 12h, vous ne faites rien d'autre que suivre votre formation et d'en faire une synthèse que vous partagerez avec d'autres. La contrainte est source d'inspiration, la limite sert l'intention et fixe l'attention.

Et pour apprendre avec les autres, cultivez votre bienveillance, osez-vous tromper et expérimenter, cela contribuera au climat de sécurité psychologique initié par vos formateurs et rendu possible grâce à vous.

N'hésitez pas à **partager** ce guide à votre entourage professionnel et personnel. Remontez-nous vos avis et vos propres conseils en utilisant le **#japprendsàapprendre**. Il ne nous reste plus qu'à vous donner RDV sur notre **blog** pour accéder à des ressources supplémentaires triées sur le volet ;-)

Belles connexions !



Retrouvez-nous !

