



Fiche de démarrage **partager les connaissances via des réseaux d'apprentissage**

De quoi s'agit-il ?

Dans un réseau d'apprentissage, les participants apprennent les uns des autres en échangeant des informations, des connaissances et des expériences. Ce réseau peut être interne ou externe, entre des entreprises et des organisations. Un réseau d'apprentissage au sein d'une organisation dépasse les services, les équipes et les départements. Un réseau d'apprentissage entre organisations rassemble généralement des participants qui ont la même fonction ou des intérêts similaires. Il s'agit d'une sorte de lieu d'échange où les participants se concentrent sur des questions pratiques urgentes ou des questions relatives à l'avenir.

Comment procéder ?

→ **Conseils pour les dirigeants et les entrepreneurs**

1. Encouragez vos collaborateurs à rejoindre ces réseaux

Cherchez des réseaux utiles pour vos collaborateurs. Demandez à vos collaborateurs s'ils souhaitent adhérer à ces réseaux et aidez-les à libérer le temps nécessaire. Discutez ensuite ponctuellement de la manière dont leur participation au réseau se déroule et manifestez votre intérêt pour leurs expériences. Considérez la participation à des réseaux d'apprentissage comme faisant partie des tâches du collaborateur et discutez-en lors d'un entretien de fonctionnement ou d'évaluation.

2. Encouragez les collaborateurs à partager leurs expériences

Organisez et encouragez des moments visant à partager les connaissances et perspectives acquises grâce au réseau d'apprentissage au sein d'une équipe ou d'une organisation. Intégrez ces moments dans une réunion d'équipe. Profitez de rencontres informelles pour en parler : pendant les pauses de midi ou les pauses café, dans les couloirs, lors des déplacements pour une visite sur un chantier ou chez un client, etc.

→ **Conseils pour les dirigeants et les entrepreneurs**

1. Cherchez votre réseau

Vérifiez s'il y a des réseaux d'apprentissage au sein de votre organisation ou de votre fonds sectoriel. S'il n'y en a pas encore dans votre organisation, discutez avec votre supérieur et/ou les ressources humaines afin de déterminer s'il est possible de mettre un tel réseau en place.

2. Réseauter, c'est travailler

Participer à un réseau d'apprentissage implique un certain engagement. L'objectif est en effet d'assurer un échange de savoirs. Vous devez donc y consacrer du temps.

Commencez donc par faire le point et à vous demander si :

- vous voulez apprendre ;
- êtes ouvert(e) aux possibilités d'apprentissage proposées dans un réseau ;
- cherchez activement des possibilités d'apprentissage ;
- avez envie de faire part de vos idées et êtes ouvert à celles des autres ;
- êtes prêt(e) à vous aventurer en terrain inconnu ;
- êtes capable de poser un regard critique sur votre propre manière de fonctionner ;
- utiliserez effectivement le feed-back des autres participants ;
- pouvez examiner un même problème sous différents angles ;
- pouvez tirer des enseignements d'expériences ;
- pouvez et osez donner une orientation au réseau d'apprentissage.

→ Conseils pour les dirigeants et les entrepreneurs

1. Faites un choix mûrement réfléchi

Vérifiez s'il y a des réseaux d'apprentissage au sein de votre organisation ou de votre fonds sectoriel. S'il n'y en a pas encore dans votre organisation, discutez avec votre supérieur et/ou les ressources humaines afin de déterminer s'il est possible de mettre un tel réseau en place.

2. Donnez des informations

Informez les collaborateurs de l'existence de réseaux d'apprentissage et d'organisations faïtières dont votre entreprise ou organisation est membre et précisez les structures pertinentes pour eux.

3. Créez vous-même un réseau d'apprentissage

Si vous décidez de créer un réseau d'apprentissage, tenez compte des éléments suivants :

- Définissez l'objectif du réseau d'apprentissage. Quel rôle voyez-vous pour les participants et comment le parcours se déroulera-t-il concrètement ?
- Déterminez le nombre de sessions et la fréquence. Un réseau d'apprentissage a un début et une fin.
- Limitez le nombre de participants (la recommandation est de dix à quinze personnes).
- Examinez les formes de travail que vous voulez utiliser. Le site web de De Ambrassade (en néerlandais) est intéressant et présente de nombreuses formes de travail.
- Créez un environnement sûr où les participants osent montrer leur vulnérabilité.
- Prévoyez un moment lors du lancement pour faire connaissance et définir les attentes du groupe. Offrez aux participants la possibilité de s'exprimer sur les objectifs d'apprentissage et le déroulement du processus.
- Approfondissez les réflexions lors des sessions suivantes et faites appel à des connaissances ou des intervenants externes si cela s'avère nécessaire.
- Prévoyez des évaluations intermédiaires (de chaque réunion).
- Prévoyez une session de clôture afin de procéder à l'évaluation et de déterminer s'il est nécessaire de poursuivre les sessions ou de proposer d'autres mesures de suivi.

4. Ouvrez vos yeux et vos oreilles

Restez attentif(ve) aux possibilités de rejoindre des réseaux d'apprentissage existants ou nouvellement créés (des initiatives émanant du secteur ou d'une association professionnelle, des réseaux RH...). Encouragez la collaboration, tant au sein de votre organisation qu'avec des personnes et des organisations extérieures à votre entreprise ou structure.

5. Une composante de la culture d'apprentissage

L'apprentissage en réseau s'inscrit-il dans la culture actuelle de l'entreprise et dans sa politique en matière de formation ? Considérez le partage des connaissances via les réseaux d'apprentissage comme l'un des moyens d'aider les membres de votre organisation à évoluer et à développer une mentalité de croissance. Elle peut faire partie de la culture d'apprentissage que vous souhaitez instaurer ou renforcer. Dans un tel environnement, les collaborateurs ont droit à l'erreur et sont autorisés à expérimenter.

Pourquoi est-ce important ?

- Participer à un réseau d'apprentissage présente des avantages pour les entreprises et les organisations comme pour les participants individuels.
- Le réseau permet **le partage de connaissances** et donne lieu à des interactions, tant au sein qu'en dehors de l'organisation.
- **Participer** à un réseau d'apprentissage peut faire naître une nouvelle dynamique. Cette adhésion favorise de nouvelles idées.
- Elle donne accès à **l'expertise** de toute l'organisation, ce qui accélère la diffusion des expériences pratiques et la résolution des problèmes.
- Le réseau permet de développer des **compétences clés**. Il offre aux collaborateurs une expérience d'apprentissage intéressante en les amenant à réfléchir sur leurs propres performances et sur celles des autres.
- Il permet aussi de développer des compétences telles que la capacité à résoudre des problèmes, la communication, le travail d'équipe ou la prise d'initiatives.
- Source d'idées neuves et de nouveaux contacts, la participation à un réseau d'apprentissage offre un terrain propice à l'émergence de nouvelles connaissances.
- Elle peut en outre renforcer la **motivation**. Par exemple, une personne qui fait part d'un problème pratique au cours d'une discussion souhaite vraiment trouver des solutions et est donc motivée à changer de comportement.
- Dans un environnement « sûr » où tout le monde s'efforce de trouver des **solutions** à des problèmes communs, les intéressés peuvent se montrer vulnérables et sont davantage ouverts aux réactions d'autrui. Ils sont autorisés à poser des questions et à exposer leurs problèmes sans être jugés.
- Un réseau d'apprentissage offre une possibilité d'**autoréflexion**. En discutant de leur cas pratique avec d'autres personnes et en prenant de la distance par rapport à cette problématique, les membres du réseau sont plus à même de mener une réflexion critique. Ils développent une vue hélicoptère (une bonne vision globale) qui peut s'avérer très éclairante. Au sein de leur organisation, les participants ont généralement peu de temps pour se livrer à une véritable réflexion.
- Des personnes extérieures ont un autre **point de vue** sur la situation et peuvent s'appuyer sur leur propre vécu ou leurs propres expériences pour formuler des suggestions intéressantes. Étant donné que tous les participants ont une expérience de terrain, tout le monde reçoit des réponses et des solutions directement applicables.

Envie d'approfondir la thématique du travail faisable ?

Votre secteur dispose également d'une grande expertise en matière de travail faisable. Découvrez comment votre fonds sectoriel peut vous soutenir.

parfaitementfaisable.be



À travers cette campagne et avec l'appui des secteurs concernés, le Conseil socioéconomique de la Flandre (SERV) veut aider les employeurs à proposer des carrières faisables et durables afin de garder un nombre maximum de travailleurs en activité et de limiter au mieux l'absentéisme.

