

Bonnes pratiques – Apprentissage agile et formats d'apprentissage agiles

Dans des organisations agiles, tant la manière de travailler que la manière d'apprendre changent. L'apprentissage agile signifie avant tout:

- Responsabilité individuelle
- Organisation individuelle
- Mise en réseau
- Numérisation
- Individualisation

4 exemples de «formats d'apprentissage agiles»

1. Hackathon

Un hackathon, mot formé à partir de «hack» et «marathon», est une manifestation d'une journée en général. Son objectif est de créer, dans le cadre d'un travail collaboratif, des produits utiles, créatifs ou divertissants. Idéalement, les participants et participantes sont issus de différents domaines et services. Les hackathons sont souvent consacrés à un thème spécifique, généralement en lien avec les nouvelles technologies.

2. Lunch & Learn

Le Lunch & Learn consiste à promouvoir la formation continue. L'employeur invite ses collaborateurs et collaboratrices à une brève manifestation (idéalement 1 heure maxi) pendant la pause de midi. Après un exposé introductif sur un thème précis, présenté par des intervenants ou intervenantes internes ou externes, les participants et participantes échangent sur le thème en question. Ils apportent leur repas. Autre conseil pour renforcer la motivation: étant donné que les collaborateurs et collaboratrices «sacrifient» leur pause de midi, l'employeur ou l'employeuse prend de temps en temps le repas du midi à sa charge.

3. Rotation Days

Une fois par mois, une équipe accueille une personne d'une autre équipe. Au cours de cette journée, cette personne travaille à temps complet pour ce service, ce qui nécessite une bonne préparation. À la fin de la journée, la personne accueillie et l'équipe discutent de l'efficacité de cette initiative en termes d'apprentissage. Il s'agit d'un bon moyen pour penser en dehors de cadres établis et élargir son champ de vision.

4. Working Out Loud (WOL)

WOL désigne une collaboration ouverte et transparente dans un réseau. Les conditions requises sont une méthode de travail transparente et des moyens de communication

modernes. L'utilisation d'outils de travail modernes et les interactions interdisciplinaires permettent de créer des relations, ce qui favorise une conception du travail et de la vie ouverte et interconnectée. Éléments de base:

- Rendre le travail visible: officialiser les résultats de travail, y compris les résultats intermédiaires
- Culture du feed-back ouverte: le feed-back contribue à améliorer constamment les résultats
- Aider plutôt qu'afficher ses connaissances: proposer son aide plutôt que garder pour soi ses connaissances
- Réseau social interne: les relations interdisciplinaires permettent à tous de progresser
- Collaboration ciblée sur les objectifs pour exploiter tous les atouts de l'entreprise

La méthode WOL est mise en œuvre dans des «Circles» composés de deux à cinq personnes, qui ont suivi si possible des parcours différents (diversité).