

## L'action Learning en 6 points

**L'Action Learning est une approche qui s'appuie sur un processus structuré et permet de résoudre un problème ou mener un projet pour une organisation tout en développant des compétences individuelles, d'équipe, et de l'organisation**

### 1. L'Origine

Une méthodologie expérimentée et théorisée par Reginald Revans (1907-2003), et depuis adaptée en de multiples versions : le Business Driven Action Learning avec Yuri Boshyk, WIAL avec Michael Marquardt, le Co-développement professionnel avec Adrien Payette... )

### 2. A qui s'adresse-t-on ?

Dans une même entreprise : un groupe de pairs, un groupe de hauts potentiels, de futurs dirigeants, un groupe mixte de managers et d'experts (pas de lien hiérarchique-diversité des profils -des géographies... ou même métiers)

En éco-système ouvert : des partenaires (région, industrie...)

### 3. Un dispositif pensé à 2 niveaux

- **Un programme chapeau** co-construit avec l'organisation et défini dans le temps (3-6 mois en moyenne) ; ce programme définit le public visé, est porté par un ou des sponsors et vise un enjeu de développement des compétences pour ce public ; pour cela il s'appuie sur un projet concret (ou un problème à résoudre) pour l'entreprise. Il a un début (lancement) et une fin (clôture de programme) incluant présentation du projet, recommandations pour résoudre le problème et partage des apprentissages avec les sponsors
- **Une série de séances d'1h30**, structurées et animées par un facilitateur, chacune permettant de travailler sur le projet ou problème à résoudre, sur la base d'une problématique apportée par un ou une participante. La méthodologie est fondée sur le questionnement réflexif, d'une part pour aboutir à un plan d'action, d'autre part pour conscientiser et formaliser les apprentissages à la fois individuels et collectifs.

### 4. Des parties prenantes

- Le ou les sponsors (CEO, Responsable opérationnel, Responsable de la Transformation ...)
- Les participants du groupe d'Action Learning
- Les RH ou Responsables du Learning & Development
- Le concepteur du programme d'Action Learning (en co-construction avec l'équipe de l'entreprise)
- Le facilitateur des séances d'Action Learning (qui peut être aussi le concepteur du programme)

### 5. Le projet ou problème

Il doit être important, urgent, complexe, sans réponse connue. Le sujet peut être d'ordre opérationnel, organisationnel, stratégique, managérial...

## 6. Les impacts attendus

Pour chacun individuellement

- Développement du leadership individuel, de la communication (prise de parole en groupe, questionnement, écoute active...), capacité à prendre du recul et à collaborer au sein d'un collectif...
- Réflexion sur l'action
- Sentiment de sécurité psychologique, de confiance, cohésion entre pairs et prévention des risques psycho-sociaux

Pour le collectif

- Prise de distance et déblocage des situations (clarification, ouverture d'autres angles de vue, erreurs évitées, projets repartis, interactions revisités)
- Apprentissage de nouveaux modes de management pour progresser (écouter, comprendre, faire réfléchir, responsabiliser...)
- Efficacité en mode collaboratif
- Réflexion approfondie, mais en temps limité
- Prise de décision en équipe
- Effet sur la construction et la cohésion des équipes

Pour l'organisation (Business/ organisation/ Culture)

Certains impacts sont immédiats

- Comprendre et résoudre des problèmes complexes, conduire des projets stratégiques, organisationnels avec un regard systémique
- Du point de vue du business : partager de bonnes pratiques métiers, des idées neuves génératrices de sortie de crise, de performance
- Comprendre les enjeux de l'organisation

D'autres sont induits à plus long terme

- Développer la transversalité
- Développer une culture apprenante et collaborative
- Concrétiser rapidement des plans d'actions
- Construire des équipes soudées et performantes
- Développer les managers, les équipes, l'organisation
- Développer la vision systémique, l'innovation, la créativité

Les effets sont verticaux (accès au niveau dirigeants -décisionnaire) et horizontaux (développement d'une communauté de pairs)