



Apprentissages collectifs

Fiche sur les apprentissages collectifs tirées des situations de tensions ou de micro-agression en contexte anti-oppressif

Salut l'équipe !

À Solon, les situations de tension peuvent être des opportunités d'apprentissage et de croissance pour l'ensemble de l'organisation. En réfléchissant collectivement sur ces situations, nous pouvons renforcer notre culture organisationnelle et promouvoir un environnement inclusif et respectueux.

Cette fiche a pour objectif de vous accompagner sur les éléments et la manière dont il est possible de consolider les apprentissages lorsqu'ils sont tirés de tensions.

Critères des apprentissages collectifs

Vous avez vécu des tensions et vous souhaitez ramener des apprentissages en équipe ? Voici les critères que vos situations doivent respecter. Gardez à l'esprit que ces critères assurent la création d'un espace exempt de règlements de comptes :

- * **Promouvoir la conscience et l'empathie** : Augmenter la compréhension et la sensibilité envers les expériences des autres.
- * **Renforcer les compétences en gestion de tension** : Développer des compétences pour identifier et résoudre les tensions.
- * **Améliorer les pratiques organisationnelles** : Adapter et améliorer nos politiques et procédures dans un souci de prévention.

Étapes pour faciliter les apprentissages collectifs

"Ce qui est partagé reste ici, ce qui est appris peut sortir."

1. Réflexion et tri des informations

- * **Identifier les points clés** : Déterminer quels aspects de la situation peuvent être partagés sans compromettre la confidentialité.
- * **Confidentialité** : Assurer que les détails spécifiques concernant les personnes impliquées restent confidentiels. On ne doit pas pouvoir identifier des personnes.
- * **Leçons générales** : Extraire des leçons générales et des bonnes pratiques qui peuvent bénéficier à toute l'équipe.

2. Préparation des éléments à partager

- * **Exemples anonymisés** : Utiliser des exemples anonymisés pour illustrer les leçons apprises.
- * **Thèmes communs** : Mettre en avant les thèmes communs et les dynamiques observées sans révéler de détails personnels. Nous ne voulons pas une chronologie des événements.
- * **Recommandations pratiques** : Proposer des recommandations concrètes et applicables pour l'équipe.

3. Séance de partage en équipe

Il y a différents moments pour partager des apprentissages collectifs. Cela peut se faire :

- * potluck de cercles,
- * en plein feu
- * en réunion d'équipe.

Planifiez votre moment avec le rôle RH afin de s'assurer d'une cohérence des apprentissages collectifs. Cela sera aussi un moment pour identifier les besoins en sensibilisation et en formations.

4. Suivi et mise en pratique

- * **Plan d'action** : Le rôle RH est mandaté d'élaborer un plan d'action basé sur les apprentissages collectifs.
- * **Ressources et support** : Le rôle RH est mandaté de fournir des ressources supplémentaires, comme des formations ou des supports de lecture, pour approfondir les connaissances.
- * **Évaluation continue** : Le rôle RH et le comité RH sont mandatés d'évaluer régulièrement les progrès et ajuster les actions en fonction des retours de l'équipe.

Votre apprentissage concerne les micro-agressions, le harcèlement sexuel ou psychologique ou les discriminations ? Faites appel au rôle RH pour vous guider dans les opportunités d'apprentissage. N'oubliez pas : nommez, c'est faire exister !

Besoin d'aide ?

N'hésitez pas à contacter le rôle RH à tout moment pour plus de soutien et d'information.