



OUTIL | L'apprentissage en boucle simple, double ou triple

Voici une vue d'ensemble de l'outil basée sur la réflexion de Chris Argyris et de Donald Schön, ainsi que quelques autres personnes qui y ont contribué :

L'apprentissage en boucle simple consiste à faire des ajustements pour corriger une erreur ou un problème. Il s'agit de faire les choses correctement. La causalité peut être observée mais n'est généralement pas abordée.

L'apprentissage en boucle double consiste à identifier et à comprendre la causalité, puis à prendre des mesures pour résoudre le problème. Il s'agit de faire ce qu'il faut.

L'apprentissage en boucle triple va encore plus loin, dans l'exploration de nos valeurs et des raisons pour lesquelles nous utilisons nos systèmes, nos processus et les résultats auxquels nous nous attendons. Il s'agit de tenter de comprendre comment nous prenons les décisions qui encadrent notre travail.

Culture organisationnelle et conditions nécessaires

L'apprentissage organisationnel est essentiel pour apporter des changements dans notre travail, qu'il s'agisse de changements mineurs, modérés ou transformationnels. Les membres de l'organisation créent la culture ensemble. Voici quelques-unes des conditions nécessaires à un apprentissage efficace :

CONDITIONS

L'apprentissage nécessite de l'espace et de la liberté. Ne limitez pas votre potentiel d'apprentissage en le confinant dans les dogmes de l'organisation et les divers préjugés qui existent au sein du groupe.

Nous apprenons tous différemment. Certaines personnes voient de la confusion là où d'autres voient de la clarté. Accueillez les deux plutôt que de vous sentir contrarié.

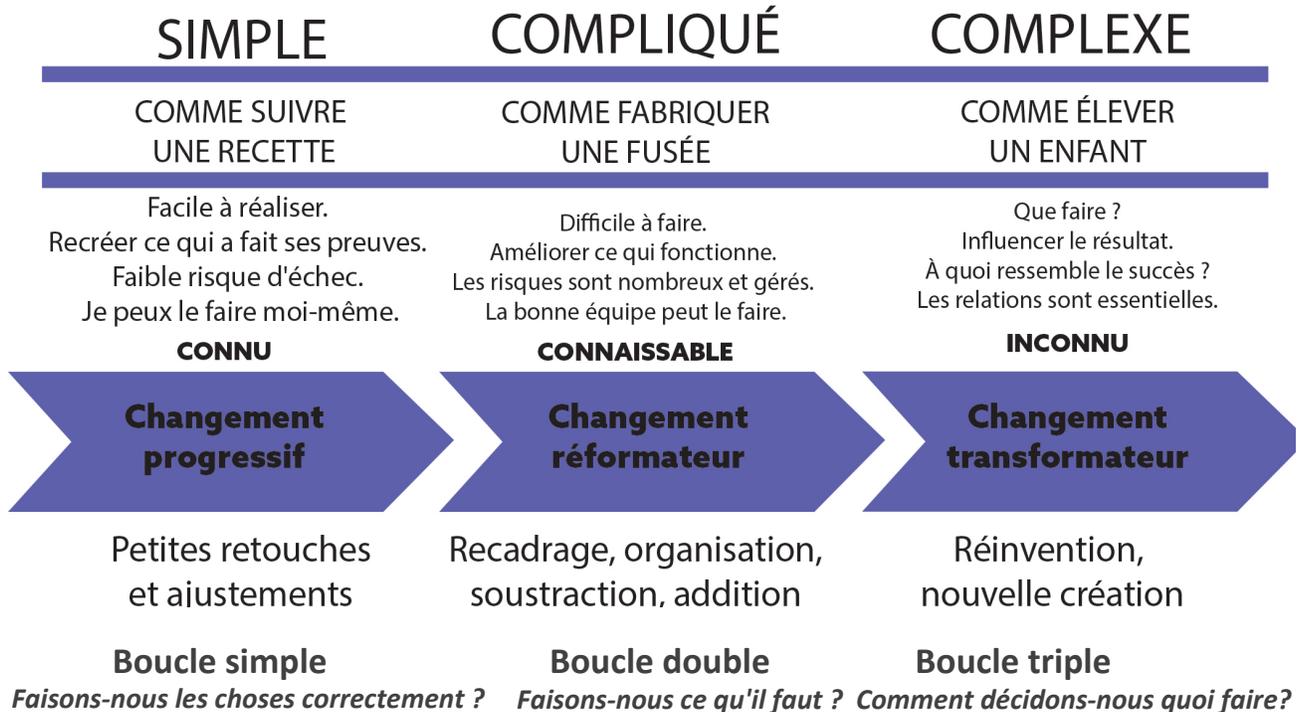
Répartissez vos groupes d'apprentissage de manière à ce que les gens ne restent pas toujours ensemble avec les mêmes personnes. Parfois, le meilleur apprentissage vient de l'extérieur de nos associations habituelles.

Si vous essayez d'apprendre à corriger un problème, considérez vos échecs comme une opportunité d'apprentissage. Le fait de se blâmer les uns les autres ne favorise pas la confiance, et encore moins un engagement fructueux.

Ne vous surchargez pas mutuellement avec trop d'informations. Concentrez-vous sur les données nécessaires pour vous aider.

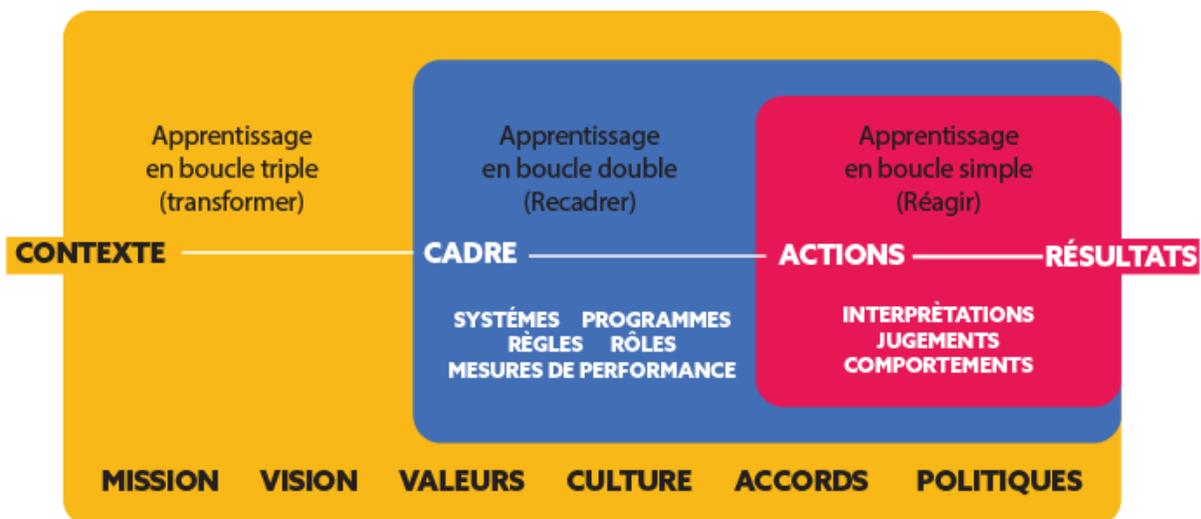
Une culture de l'apprentissage inclut le développement de la capacité de dialogue, de l'utilisation de questions ciblées, de la communication empreinte d'appréciation, d'une pensée distinctive et d'une grande variété de méthodes facilitantes.

L'apprentissage en simple, double et triple boucle est lié à l'explication de Brenda Zimmerman selon laquelle les problèmes ou les défis sont simples, compliqués ou complexes. De même, cette approche de l'apprentissage est liée aux différents types de changements : progressif, réformateur ou transformateur.



Cadre organisationnel et cadre d'apprentissage

L'apprentissage nous éveille à de nouvelles possibilités et agir sur ces possibilités nous pousse à continuer d'apprendre. Dans une organisation, il y a le contexte, le cadrage, les actions et les résultats. Le diagramme ci-dessous donne un aperçu des liens et des différences entre ces termes. L'apprentissage en boucle simple a tendance à se concentrer sur les actions. L'apprentissage en boucle double se concentre sur le cadre dans lequel se déroulent nos actions, et l'apprentissage en boucle triple va au cœur des choses : comment nos objectifs et nos valeurs nous guident.



L'apprentissage nous éveille aux possibilités et l'action sur les possibilités nous oblige à apprendre.