

**SOL**  
Société pour  
l'Organisation  
Apprenante

Projet  
Recherche-Action  
« Organisation  
Apprenante »

2019-2021

- INTR.
- ODU.
- CTI.
- ON

Les transformations digitales, environnementales et internationales bouleversent toutes les organisations.

Désormais créer de la valeur, accroître sa compétitivité se complexifie. Pour y faire face, les organisations doivent s'adapter en apprenant vite et de façon pertinente.

Dans cette finalité, les outils de l'organisation apprenante constituent de véritables catalyseurs.

Découvrez, Renforcez, approfondissez les leviers de l'organisation apprenante en participant au projet Recherche-Action.



- SOM.  
MAI.  
RE

### **Le projet Recherche-Action**

Contexte, projet et intentions  
L'apprenance en quelques mots  
Les 5 disciplines en images  
La démarche  
Le calendrier  
L'équipe du chercheur collectif

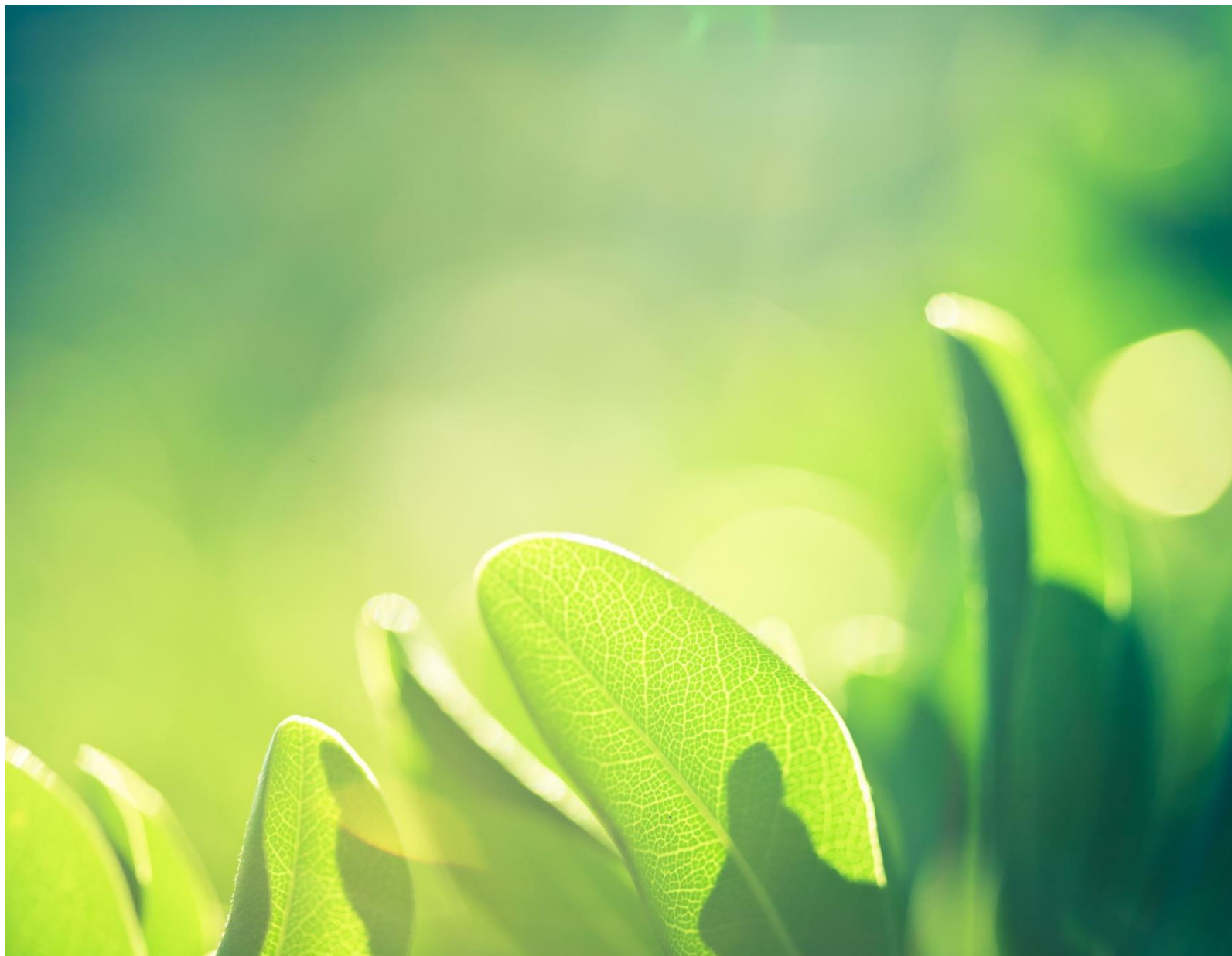
### **Les organisations participantes**

Avantages et bénéfices de la participation au projet  
Contribution  
Participation

### **SoL France**

Présentation de l'association  
Ecosystème  
Contact

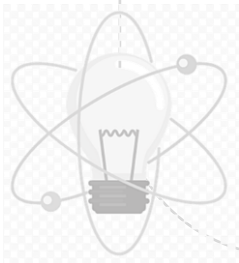




## Le Projet Recherche-Action

CON.  
TEX.  
TE

PRO.  
JET



Depuis près de 20 ans, **l'association SoL France s'intéresse aux apprentissages organisationnels.**

**Pourquoi et comment les organisations apprennent-elles ?**

Pour tenter de répondre à ces questions, elle s'est lancée avec ses membres dans une Recherche-Action, pour actualiser les apports fondamentaux de Peter Senge, qui avaient initié la création de l'association.

L'ambition de la Recherche-Action conduite par SoL France consiste à **cartographier les processus permettant d'initier et de développer des démarches de nature Organisation Apprenante** au sein des organisations avec comme socle le corpus des cinq disciplines développé par Peter Senge.

Concrètement, il s'agit de **co-construire la méthodologie et les supports nécessaires pour mener une enquête sur les pratiques et usages dans les organisations.**

La Recherche-Action se développera sur une double démarche :

- **Qualitative**, en impliquant un « Chercheur Collectif », collectif inédit créé en cette occasion, composé de chercheurs, de consultants, et d'acteurs d'organisations (entreprises, administrations, associations, ...).

Elle étayera les travaux de Peter Senge portée par l'association SoL France en pointe sur la question et se déroulera en plusieurs phases.

**Se déroulant sur une quinzaine de mois en 2019 et 2020**, elle produira de la connaissance et des outils opérationnalisables dans les organisations.

**Créer un observatoire de recherche en matière d'organisation apprenante.**

**Produire un outil étayé** par la recherche **pour identifier la maturité de l'apprenance d'une organisation** au service de la performance et de son évolution.

**Formaliser des outils et des pratiques qui nourrissent la formation du Leadership en 5D.**



IN.  
TEN.  
TIONS

# APPRE. NANCE ”

## L'organisation apprenante, c'est quoi ?

Une organisation qui développe sans cesse sa capacité à bâtir son futur,

**où les personnes accroissent constamment leur capacité d'atteindre les résultats qu'ils désirent vraiment,**

**où l'on cultive l'ouverture** et des manières de penser nouvelles

**où les aspirations collectives sont libérées** et où les personnes apprennent constamment à regarder ensemble la globalité,

**où « On apprend à apprendre »**

## D'où vient le concept de l'apprenance ? En quoi consiste-il ?

Il vient des Etats-Unis et a été popularisé par Peter Senge, professeur au **MIT de Boston**.

**Les 5 disciplines** représentent des principes qui, combinés, **permettent l'émergence de l'intelligence individuelle et collective**.

**Elles développent les capacités d'apprenance.**

Le mot « apprenance » inclut et transcende le concept d'apprentissage.

Il s'agit de capitaliser les expériences de chacun, d'apprendre à partir du partage de celles-ci, d'envisager les scénarios futurs afin d'accroître la réactivité et le potentiel créatif des hommes et des organisations

## Pour quelle raison est-il essentiel de devenir une organisation apprenante ?

**Mettre à profit l'engagement de chaque membre de l'organisation et la capacité d'apprendre** à tous les niveaux permet d'atteindre l'excellence

Voir les conséquences de nos actions, faire le lien entre le tout et les sous-ensembles permet de **gérer plus facilement les tâches et les sujets complexes**

**Prendre conscience que le résultat de l'ensemble est supérieur à la somme de chacune des parties**



# COR. PUS “5D”

”

Les 5 disciplines de l'Organisation Apprenante représentent les approches (théorie et méthodes) permettant de développer les 3 capacités d'apprenance de base.

Symboliquement, les 5 disciplines sont représentées par un trépied, pour montrer visuellement l'importance de chaque pied – le trépied ne tiendrait pas si l'un des 3 pieds manquait.

ORGANISATION  
APPRENANTE

**Clarifier les aspirations**

La maîtrise personnelle  
La vision partagée

**Comprendre la complexité**

La pensée systémique

**Engager des conversations**

**réflexives**

Les schémas mentaux  
Apprendre en équipe





# DE. MAR. CHE

”

**Etape 1**  
Créer le « Chercheur Collectif »  
selon les 5 disciplines

Fin 2019

**Etape 2**  
Enquête qualitative et  
sociologique

2020

**Etape 3**  
Récit de l'aventure :  
écriture en intelligence collective

2020

**Etape 4**  
Evénement final  
« Great Place to Learn »

2021

**Etape 5**  
Des résultats de recherche (matrice de  
l'apprenance, ...) qui ont du sens,  
qui soient « opérationnels » (« opérationnalisables »)  
dans les organisations et accessibles à la mesure

2021

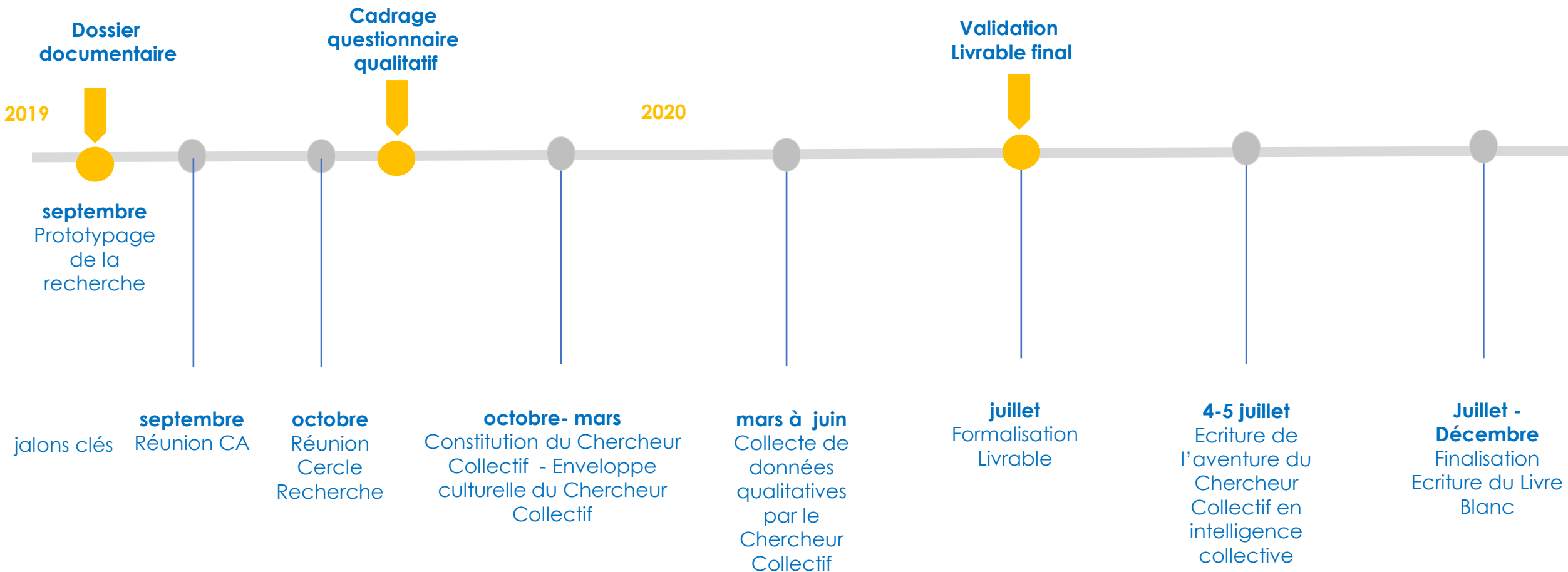






# CALEN. DR. IER

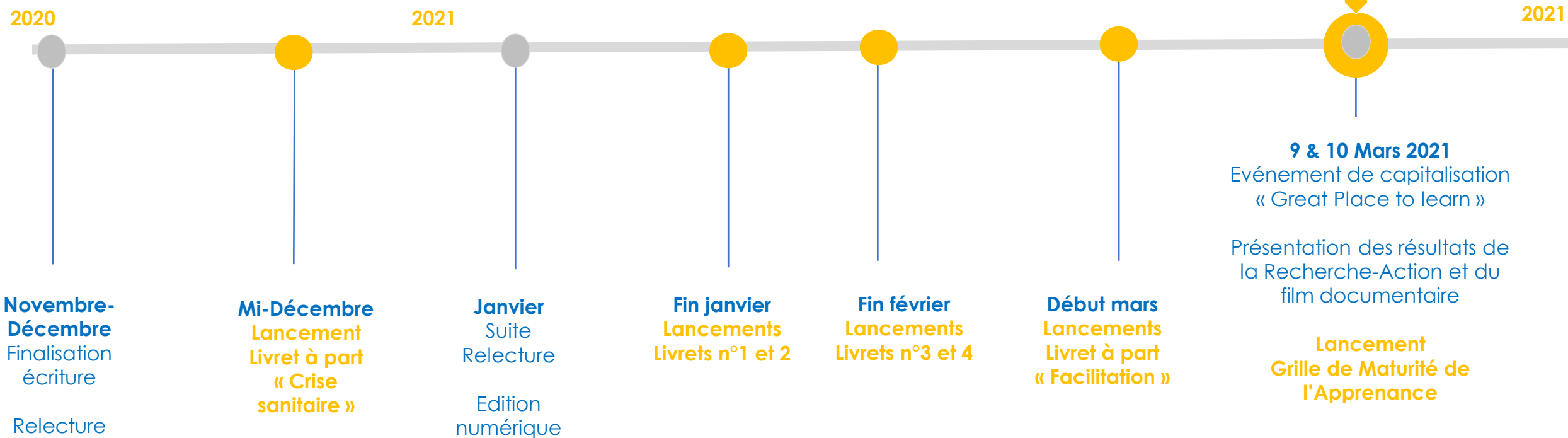
”





# CALEN. DR. IER

”



# EQUI. PE

”

Denis CRISTOL, le référent du projet

Chercheur invité au CREF Paris Ouest Nanterre - Directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT depuis 25 ans.



Passionné par la formation des adultes le développement des hommes et des organisations, il participe à l'introduction de processus pédagogiques innovants contribuant à la transformation d'administrations, d'organisations industrielles, ou commerciales.

Dans ses travaux et interventions, il relie phénomènes éducatifs et démocratie.

Ses travaux de recherche portent sur les méthodes pédagogiques, les apprentissages informels, l'éducation des managers et le leadership.

Auteur de 20 ouvrages en management, leadership et pédagogie.

Titulaire d'un doctorat en sciences de l'éducation, coach certifié CT, il allie de façon dialectique théorie et pratique.

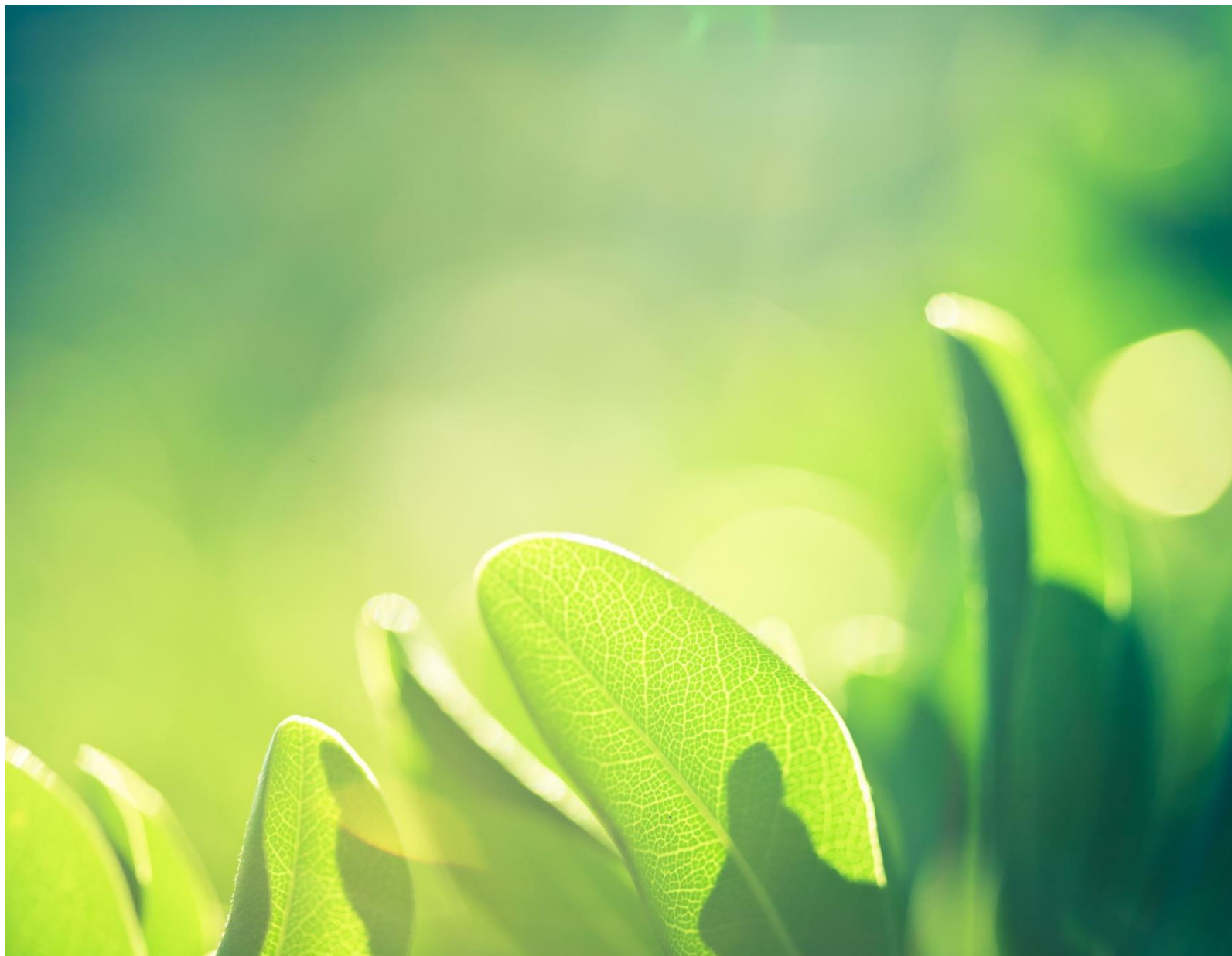
Blog : <http://4cristol.over-blog.com/>

Twitter : <https://twitter.com/4CRISTOL>

Linkedin : <fr.linkedin.com/in/deniscristol>

Les membres de SoL France, le Chercheur Collectif  
Une trentaine de chercheurs, acteurs d'organisation et consultants forment le Chercheur Collectif.  
Découvrez la vidéo qui présente l'équipe





Les organisations  
participantes



# CON. TRI. BU. TION

## Pourquoi contribuer ?

Si tous les membres du Chercheur Collectif contribuent par le don de leur temps et de leur énergie, **cette démarche implique également un investissement financier** que l'association n'est pas en mesure d'assumer sans la contribution des organisations intéressées par le processus et les résultats de cette Recherche-Action.

## A quoi va servir cette contribution ?

**SoL France a besoin de votre soutien financier pour cette initiative originale**, afin de pouvoir déployer les moyens nécessaires à la réalisation d'un film, à la production de livres blancs et autres outils, ainsi qu'à l'organisation d'un événement final pour clôturer l'aventure et faire rayonner ses apports.

## Comment contribuer ?

**Pour participer à la démarche, nous vous invitons à devenir membre de SoL France ou à contribuer via une participation financière.**



PAR.  
TICI.  
PA.  
TION  
”

2 options s'offrent à vous :

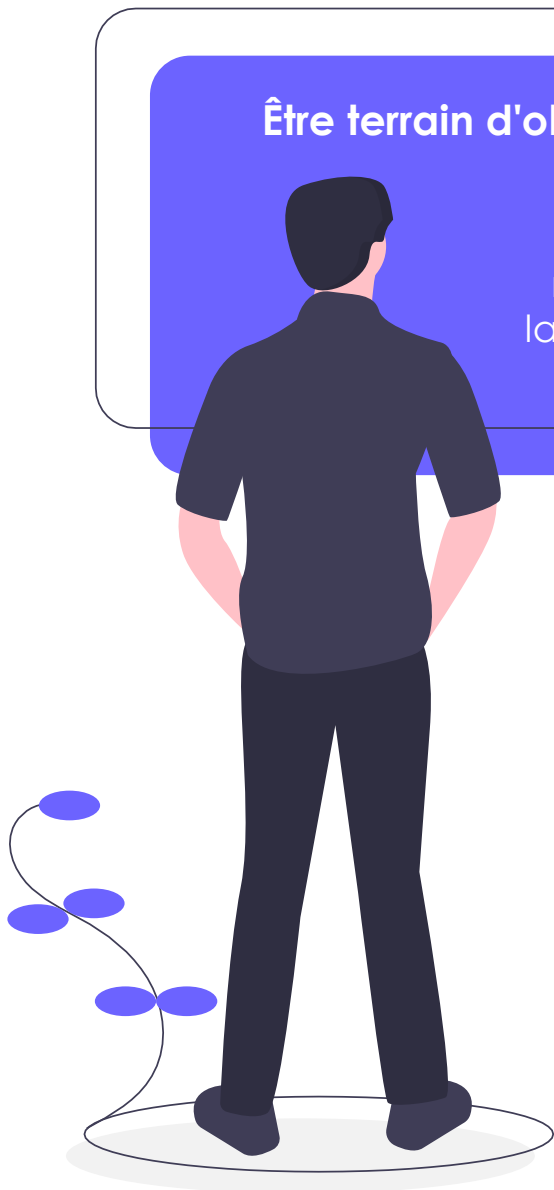
**Être terrain d'observation**

Accès aux  
premiers  
résultats de  
la recherche

**Être terrain d'observation et  
partenaire financier\***

Accès complet à la recherche  
qualitative et quantitative

*\*voir document offres de  
partenariat*







SoL France

**Association à but non lucratif** créée en janvier 1999, membre du réseau SoL International, issue du MIT de Boston, **SoL France est la réunion de praticiens d'organisations de toutes natures** (entreprises, administrations, associations, ...), de consultants et de chercheurs qui travaillent ensemble à la mise en œuvre des démarches et pratiques de l'Organisation Apprenante.

## Un réseau d'échanges et de co-création

C'est un espace d'accueil dont la finalité est de permettre aux « acteurs de changement / transformation »

- de **se ressourcer, d'expérimenter, de se professionnaliser,**
- **d'initier des projets qui ont du sens pour eux,** et ce faisant,
- de **gagner en efficacité** pour la réalisation des ambitions auxquelles ils aspirent.

## Un espace vivant d'expérimentation

SoL France offre aux managers, dirigeants, consultants et chercheurs **un espace de rencontre et de co-création (co-élaboration) ouvert et inspirant** pour :

- s'éveiller, se ressourcer, et s'observer comme apprenant,
- expérimenter la diversité,
- améliorer sa capacité d'acteur de changement,
- initier des projets transformateurs intra et inter organisations.

## Un réseau apprenant

SoL France **réunit des acteurs de changement qui vivent dans ce réseau les exigences de l'apprentissage en équipe,** notamment par une gouvernance avisée, un engagement sociétal, la solidarité entre membres.

Acteurs et observateurs de ce réseau, **ils approfondissent leur compréhension des organisations vivantes, résilientes, innovantes et responsables** dans le monde tel qu'il advient.

• SoL  
FRAN.  
CE

ECO.  
SYS.  
TEME

”



# CON. TACT

[www.solfrance.org](http://www.solfrance.org)

**SoL France**

chez WeWork  
40, rue du Colisée  
75008 Paris

Elodie Monclin

Coordinatrice  
06 62 57 78 17

[elodie.monclin@solfrance.org](mailto:elodie.monclin@solfrance.org)



