



LE DIAMANT = SE SITUER EN TANT QU'ORGANISATION APPRENANTE

<p>Pratique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'équipe partage régulièrement leurs connaissances entre collègues 2. L'équipe valorise les connaissances à l'interne ainsi que celles des groupes cibles lors de l'accompagnement 3. L'organisation adapte régulièrement sa façon de faire suite aux réflexions et analyses en groupe et peut démontrer les effets 	<p>Moyens :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation a des méthodes (monitoring et autres) et des outils pour stimuler la réflexion et l'analyse 2. L'organisation a des ressources humaines capables et permet à son personnel de se renforcer davantage 3. L'organisation dispose des moyens financiers pour investir dans la recherche- action et l'innovation
<p>Contexte :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation est en contact régulier avec les autres acteurs de développement à travers des rencontres et échanges 2. L'organisation est membre des réseaux afin de s'informer sur l'environnement 3. L'organisation fait partie des groupe de réflexion afin d'innover et de construire de nouvelles approches et méthodes de travail 	<p>Culture :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'équipe a une attitude valorisante vis-à-vis des collègues pour ce qui est des expériences et connaissances 2. La direction stimule le partage des connaissances au sein de l'organisation 3. La direction et les collègues encouragent l'expérimentation et l'innovation – l'erreur est permise
<p>Politique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation a une politique – non explicite - non écrite – favorable à l'apprentissage qui se traduit par la disponibilité de moyens (temps – moments de réflexion) 	

2. L'organisation a une politique explicite – écrite - favorable à l'apprentissage qui se traduit par la disponibilité de moyens (temps – moments – méthodes et outils)
3. L'organisation se positionne en tant qu'organisation apprenante et reprend cet aspect dans ses valeurs et mission

PLUS GRAND EST LE DIAMANT, PLUS RICHE EST L'ORGANISATION APPRENANTE !

CHECKLISTE POUR APPRECIATION DU NIVEAU D'ETRE UNE ORGANISATION APPRENANTE BASE SUR LE TRIANGLE ORGANISATIONNEL

SUJET	+	-
I. PRATIQUE		
L'ONG a son propre rythme d'apprentissage : des moments de réflexion pour analyser ses pratiques, pour tirer des leçons, pour apprendre		
L'ONG applique les leçons tirées dans sa propre pratique et adapte sa façon de faire régulièrement		
L'ONG a des moments de capitalisation des ses expériences en vue de la réutilisation		
Un groupe de personnes d'une organisation qui travaillent sur un même thème se rencontrent périodiquement pour discuter du sujet afin de renforcer leurs connaissances		
L'ONG applique le travail en duo ou en équipe pluridirectionnel		
L'ONG envoie des personnes indiquées aux ateliers de formation		
Chaque fois qu'un membre de l'ONG a participé à une formation ou un atelier, une restitution est organisée		
Les membres de l'ONG sont bien informés de ce qui se passe dans l'organisation		
L'ONG applique la rotation de job afin de favoriser le partage de connaissances entre collègues		
Il existe des moments informels (pose de café ou repas commun) – journées récréatives pour favoriser l'échange d'informations		
L'ONG valorise les connaissances des groupes cibles		
L'ONG tient compte des différentes façons d'apprendre au sein des groupes cibles		
L'ONG accompagne les groupes cibles aussi longtemps que nécessaire, pour qu'ils puissent comprendre et appliquer les connaissances acquises		
La qualité de l'accompagnement des groupes cibles et des services rendus sont des facteurs important du suivi des activités		
II. MOYENS		
L'ONG a des mécanismes pour déterminer les connaissances nécessaires pour accomplir ses tâches principales		
L'ONG a des mécanismes pour détecter des connaissances dont l'ONG aura besoin dans le proche futur		
Il existe une cellule spécifique qui s'occupe de l'inventaire et de la description des connaissances disponibles		
Il y a une base de données des connaissances disponibles dans l'ONG		

l'ONG dispose des méthodes pour encourager – guider – permettre le processus d'explicitation des connaissances implicites du personnel		
Il existe un manuel de procédures décrivant toutes les activités quotidiennes et les procédures (par exemple : comment retirer l'argent, comment préparer un atelier, comment préparer un voyage international, etc.)		
L'ONG dispose d'un plan de renforcement des compétences du personnel		
l'ONG dispose d'un site web pour informer les autres structures sur les activités et pour partager les informations sur un sujet		
De la documentation pour accompagner l'appropriation et l'application de nouvelles approches est disponible		
l'ONG dispose d'un système de monitoring pour accompagner le développement et l'application de nouvelles connaissances ou approches dans son organisation		
Ce système est intégré dans le système de suivi et d'évaluation en général		
L'ONG a un budget spécifique pour l'apprentissage organisationnel		
L'ONG dispose d'une boîte d'outils pour supporter l'apprentissage organisationnel		
III. CULTURE		
La direction accorde du temps et des moyens pour innover - pour expérimenter – pour développer de nouvelles connaissances ; faire des erreurs est permis		
La direction elle même veut apprendre – est ouverte à des critiques constructives – crée une atmosphère ouverte et sécurisante		
Dans l'organisation règne une culture d'apprentissage : les gens sont avides (avoir un vif désir) d'apprendre		
Au sein de l'ONG règne une culture d'être fier d'apprendre de nouvelles choses – appliquer de nouvelles connaissances est considéré comme de l'épanouissement personnel		
Au sein de l'ONG règne une culture de courage pour appliquer de nouvelles approches – c'est permis de faire des erreurs		
La direction accorde du temps et des moyens pour expérimenter – stimule l'application de nouvelles connaissances - la direction donne le temps pour devenir compétent		
il existe une culture de valorisation : chaque type d'information est important et valable		
Se mettre en question est une pratique normale dans l'ONG		
IV. POLITIQUE		
L'ONG a une politique explicite par rapport à l'apprentissage ; elle fait partie de la politique globale de l'organisation		
La capitalisation des connaissances est une des stratégies explicites de l'ONG		
La politique globale et celle par rapport à l'apprentissage est connue par toute l'équipe de l'ONG		
Dans la politique, des moyens financiers sont accordés pour la mise en pratique de l'apprentissage de l'ONG		

V. CONTEXTE		
L'ONG entretient des contacts intensifs avec des institutions de recherche ou d'autres organisations qui ont une bonne réputation dans des domaines qui sont d'une importance stratégique pour l'ONG		
L'ONG est membre de réseaux, des groupements de réflexion dans la perspective de construire de nouvelles connaissances		