Cette discipline embrasse l’idée d’une équipe intelligente, dont les membres mettent à contribution leurs talents individuels de façon synergique. Dans le monde d’aujourd’hui, on ne peut plus travailler de façon isolée, on a besoin des autres pour agir et évoluer: « L’apprenance en équipe n’est rien d’autre que ce processus qui engendre l’alignement et qui développe la capacité d’un groupe à créer les résultats désirés par ses membres.» (Senge, 206, p. 227).

Pour qu’une équipe apprenne collectivement, trois conditions sont nécessaires et Senge (2016) les présente ainsi:

* Réfléchir intelligemment aux questions complexes en utilisant à bon escient les connaissances et les compétences de chaque collègue.
* Harmoniser les énergies et les actions et faire confiance aux autres.
* Faire rayonner les effets et les apprentissages vers les autres équipes.

Le dialogue et la discussion sont deux outils à privilégier et à équilibrer dans le travail d’une équipe. Si la discussion est nécessaire dans certains contextes afin d’examiner un objet complexe sous différents angles, le dialogue lui est tout à fait différent et amène à une vision autre de la communication. Il permet aux membres d’une équipe de s’entretenir de façon sécuritaire, sans qu’ils soient en opposition. Selon Argyris (1998, cité dans Senge, 2016, p. 229), des *routines défensives* sont à l’origine des résistances au dialogue ou à la discussion. Il faut apprendre à les dépasser, à mettre de côté ses à priori, à regarder les autres comme des alliés et à apprendre à observer et évaluer ses propres pensées. Un animateur doit être présent lors du dialogue pour faciliter le flux de communication et s’assurer de faire progresser les idées qui sont amenées.

L’apprenance en équipe doit être pratiquée régulièrement pour que les employés apprennent à l’utiliser de façon efficace, il faut qu’ils puissent s’entrainer à devenir des *Praticiens réflexifs* (Shön, 1997, cité dans Senge, 2016, p. 249).

**Définition**

**RESSOURCES**

Fakhouri, R. B., 2018