Exercice Jour 4

Prompt initial GPT pour rédiger le processus :

Dans un premier temps, en tant que Chef de projet, je te demande de te servir des documents sources pour identifier et décrire précisément le processus d'implémentation d'une culture apprenante dans une organisation. Tu peux également agrémenter ton processus d'autres sources. Le ton sera pédagogique et tu me décris le processus idéalement en une page A4 maximum

Relecture et légère modification du résultat obtenu et deuxième prompt :

A partir de ce que tu m'as produit et que j'ai modifié dans le document joint, j'aimerais que tu résumes encore le processus : je n'ai pas besoin de tous les détails des différentes étapes. L'objectif final du document est de servir de référence pou créer un schéma via Napkin

Résultat obtenu :

Oui. Pour un schéma Napkin, je simplifierais davantage encore ton document. Les 7 étapes sont pertinentes pour expliquer la démarche, mais visuellement elles mettent au même niveau des éléments qui n'ont pas tout à fait la même fonction.

Je passerais à **6 grandes étapes**, avec un **socle transversal** et une **boucle d'amélioration continue**.

Processus d'acculturation et de transformation vers une culture apprenante

1. CADRER L'AMBITION
Relier la culture apprenante aux enjeux stratégiques de l'organisation et clarifier le pourquoi de la démarche.

2. DIAGNOSTIQUER L'EXISTANT
Identifier les pratiques déjà présentes, le niveau de maturité et les écarts entre culture affichée et culture réellement vécue.

3. DÉFINIR LA CULTURE CIBLE
Traduire l'ambition en principes de fonctionnement et en comportements observables, puis choisir les priorités de transformation.

4. EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES PRATIQUES
Créer les conditions favorables et tester, dans le travail réel, des routines d'apprentissage, de feedback, de partage et de capitalisation.

5. ANCRER CE QUI FONCTIONNE
Étendre les pratiques utiles et les intégrer progressivement au management, aux processus RH, aux modes de travail et aux systèmes de capitalisation.

6. MESURER, APPRENDRE ET AJUSTER
Observer les évolutions, mesurer les effets produits, tirer les enseignements et redéfinir les priorités.

Le socle transversal

Sous l'ensemble du processus, je ferais apparaître :

Leadership • Sécurité psychologique • Temps • Autonomie • Feedback • Droit à l'expérimentation

Ce sont moins des étapes que les **conditions qui rendent l'ensemble du processus possible**.

Et je représenterais clairement une flèche allant de l'étape 6 vers l'étape 1 ou 2 :

Cadrer → Diagnostiquer → Définir → Expérimenter → Ancrer → Mesurer & ajuster ↺

Avec éventuellement, au centre du schéma :

Faire de l'apprentissage une propriété du système de travail

C'est probablement la formulation la plus structurante de ton document : elle évite que le schéma soit interprété comme un simple « programme Learning ».

Pour **Napkin**, je lui donnerais même directement cette version ultra-condensée :

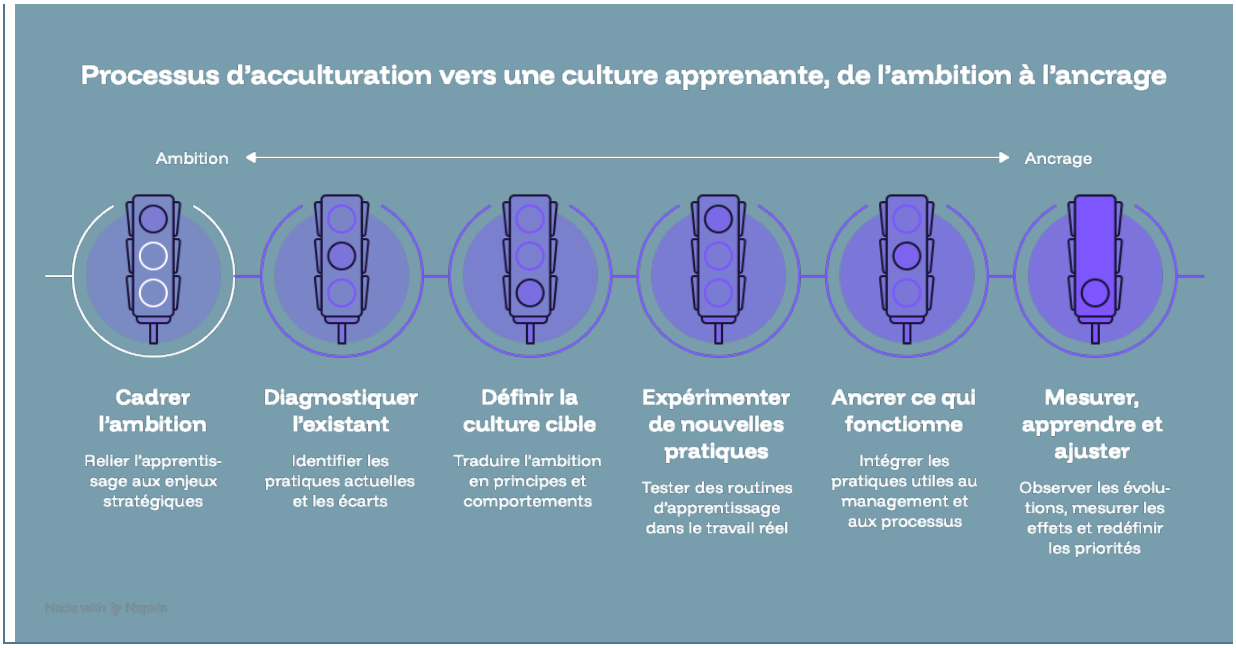
Culture apprenante : un processus continu de transformation
Cadrer l'ambition → Diagnostiquer l'existant → Définir la culture cible → Expérimenter de nouvelles pratiques → Ancrer ce qui fonctionne → Mesurer et ajuster → recommencer
Socle : leadership, sécurité psychologique, temps, autonomie, feedback et droit à l'expérimentation.
Finalité : transformer les apprentissages individuels et collectifs en nouvelles façons d'agir pour l'organisation.

C'est cette dernière version que j'utiliserais comme **input Napkin**, car elle lui laisse suffisamment de liberté graphique sans le noyer dans le texte.

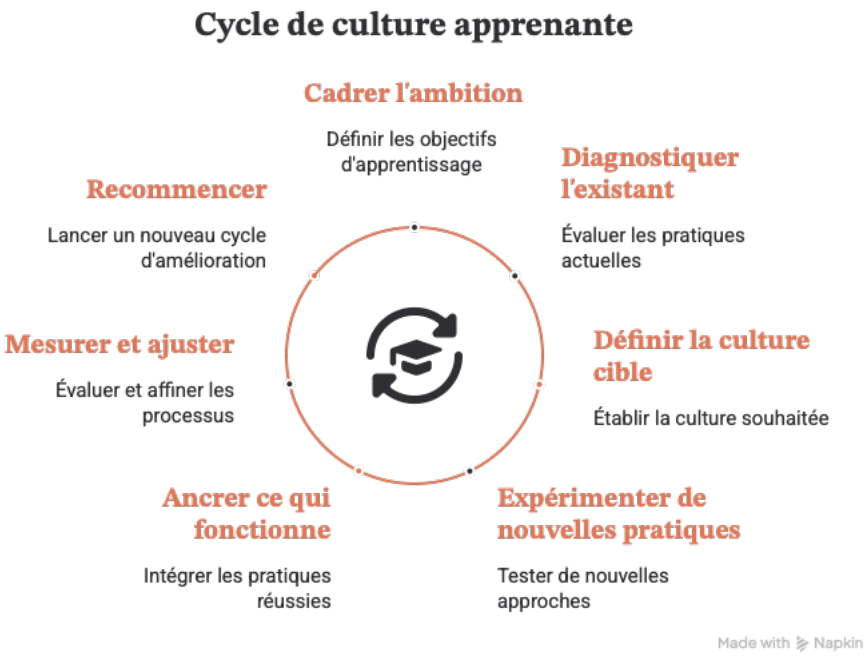
Deux étapes dans Napkin

LA PREMIÈRE EN METTANT LE « TEXTE LONG »

Résultat :



La deuxième : texte court. Et là suprise, deux types de visuels générés :



La culture apprenante est plus qu'une simple série d'actions.



Culture apprenante

Processus continu de transformation

Leadership

Le leadership est essentiel pour la culture apprenante

Sécurité psychologique

Les employés doivent se sentir en sécurité pour apprendre

Temps

Le temps est nécessaire pour l'apprentissage et l'expérimentation

Autonomie

L'autonomie permet aux employés de prendre des initiatives

Feedback

Le feedback est crucial pour l'amélioration continue

Droit à l'expérimentation

Les employés doivent avoir le droit d'essayer de nouvelles choses

Made with Napkin