



Des idées pour
plus de gouvernance
participative dans
l'entreprise



Le partage des savoirs

De nouvelles façons de
Travailler et Apprendre Ensemble

Des raisons d'agir

TAE propose un modèle d'entreprise qui permet aux personnes en situation d'exclusion de retrouver une place dans une communauté de travail et aux personnes souhaitant construire une société moins excluante de les rejoindre.

TAE rassemble ainsi des personnes d'origines très diverses, certaines peu ou pas qualifiées et d'autres ayant des diplômes ou une longue expérience professionnelle.

TAE réfléchit en permanence à ce que les termes "Travailler", "Apprendre" et "Ensemble" s'équilibrent l'un l'autre, afin de créer un projet où chacun puisse trouver sa place, apprendre des autres et en sortir grandi.

Des employés témoignent

" J'ai appris énormément de choses ici, surtout en travaillant en binôme. Si on m'avait dit 10 ans en arrière qu'un jour j'arriverais à réparer un ordinateur, et bien franchement, je ne l'aurais pas cru. Et maintenant, c'est moi qui apprend aux autres. "

" Être compagnon à TAE est une aventure bouleversante, une école de vie incroyable qui m'a nourrie, un lieu d'oxygène pour la société. Tous, ils m'ont appris à être vraie. "

salariés à TAE

" Le savoir d'expérience des travailleurs qui ont été durablement exclus du monde de l'entreprise est précieux. Il nous met devant la nécessité de concevoir le travail comme un lieu de formation, de relations humaines, et d'épanouissement personnel. "

co-fondateur de TAE

Des choses à faire

A TAE, on vise un partage des savoirs où chacun se trouve en situation d'apprentissage réciproque avec l'autre, quelque soit le niveau de qualification de départ.

L'apprentissage n'est pas vu comme la transmission d'un sachant vers un non sachant, mais comme un partage. Il privilégie la transmission pratique (poste de travail) à la transmission théorique (cours magistral).

Toutes les formes de savoirs sont valorisées et notamment les savoirs de vie, issus des expériences vécues, car ils sont aussi utiles à l'entreprise que les savoirs plus académiques.

Des effets bénéfiques pour l'entreprise ... et pour l'employé

Le partage des savoirs participe à l'harmonie des relations humaines, développant la coopération et l'entre-aide dans les équipes, les rendant plus efficaces.

Le binôme constitue le meilleur outil pour accueillir des nouveaux et permettre de leur transmettre "in vivo" des valeurs de l'entreprise.

Apprendre des autres et enseigner aux autres crée une parité entre collègues, indépendamment des parcours de vie de chacun. Les salariés apprécient que le diplôme ne soit pas mis en avant.

L'apprentissage du "vivre ensemble", avec des personnes que l'on a pas choisies, est un atout qui sert aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur.

Le travail en binôme

Quand une nouvelle personne arrive, elle travaille en binôme : un plus ancien apprend au nouveau qui lui-même enseignera à son tour à un autre.

Le fait que les salariés ayant eu l'expérience de la précarité soient en CDI leur permet de se retrouver dans une situation de transmettre aux autres.

Le processus d'apprentissage se passe au poste de travail : on apprend en regardant et en imitant. Quand on est en difficulté, on se questionne au sein du binôme, avant de chercher de l'aide à l'extérieur.

Reconnaître et valoriser tous les savoirs

La direction est attentive à ce que tous les savoirs soient valorisés. Les occasions de révéler les talents sont multiples :

- Lors des projets communs où les employés sont invités à participer, sur leur heures de travail, à des activités non liées à la production, comme le jardinage, la sculpture ou le yoga.
- Lors des moments festifs, des sorties familiales, culturelles ou sportives qui sont proposés par le groupe en charge de la vie d'équipe.
- Lors de l'accueil des visiteurs, les visites étant assurées par les salariés eux-mêmes.

L'erreur comme source d'apprentissage

L'apprentissage en situation, dans une relation de personne à personne, est l'outil de formation privilégié.

Dans cette optique, TAE donne une chance à l'erreur, qui est vue comme un outil, une opportunité et non une faute. Elle est l'occasion d'identifier un obstacle, de chercher une solution, de faire preuve d'initiative.

C'est en expérimentant au quotidien dans l'entreprise que le salarié se forme à l'ensemble des tâches de production et développe son autonomie.

Être attentif à chacun de ses collègues

Il s'agit de garantir à tous cette sécurité fondamentale qui est de pouvoir compter sur les autres en tant que des compagnons de travail, non en tant que sachants.

Cela se fait au quotidien, par une attention de tous à tous, par le respect du rythme de travail de chacun.

Il faut aussi apprendre à dépasser les problèmes de compréhension (on ne met pas forcément les mêmes sens sur les mêmes mots...) mais aussi les préjugés que l'on porte sur les autres.

Des conseils

- ✓ **La mixité sociale**, source de nombreux partages de savoirs, doit être recherchée dans les équipes.
- ✓ **Pour que les employés apprennent ensemble**, il est bon, voire nécessaire, mettre les personnes diplômées dans des conditions d'apprentissage, et donc dans des tâches qu'elles ne maîtrisent pas.
- ✓ Multiplier les situations où les employés doivent travailler ou réfléchir ensemble (**coopération, concertation, codécision**) permet de multiplier les opportunités de partager ses savoirs.

TAE réunit des personnes d'horizons très différents. Certaines ont une expérience de la grande pauvreté, d'autres non. Ensemble, elles s'associent et repensent l'entreprise autrement. Un projet qui permet de lutter contre les exclusions au travail et contre la pauvreté. Un projet d'innovation sociale pour eux, mais aussi pour la société toute entière.