

Désapprendre pour apprendre

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

"La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent." *Albert Einstein*



A chaque phase d'évolution des compétences, un changement cérébral complexe se produit. Nous devons mettre de côté d'anciennes compétences, et intégrer de nouvelles pratiques fondées sur de nouvelles connaissances.

Désapprendre et apprendre se font simultanément.

Pour cela, cinq notions s'activent de façon concomitante dans notre cerveau.

(Article issu du travail sur les neurosciences de Bernadette Lecerf-Thomas)

1) Nos perceptions :

Le changement est motivé par la **perception** de la situation : quand les stratégies éprouvées fonctionnent moins bien, et qu'on décide d'y remédier. Une fois cette prise de conscience effectuée, nous allons chercher de nouvelles pistes d'inspiration, de nouveaux modèles, nous former à d'autres choses. Ce que nous ignorons peut-être, c'est que nous allons devoir aussi apprendre à notre cerveau à inhiber les anciennes compétences qui s'activent automatiquement, sans effort. En effet notre cerveau, pour notre survie, crée des automatismes qui lui permettent de consommer moins d'énergie. Voilà pourquoi désapprendre est plus compliqué que de partir de zéro.

2) Notre mémoire :

Nous disposons de plusieurs types de mémoires. Celle des compétences a besoin de **l'essai-erreur** pour acquérir de nouvelles données. L'expérience est indispensable à la création de nouveaux automatismes. Pour être compétent, il faut savoir anticiper les risques : c'est notre vécu qui nous le permet. (Vous pouvez regarder les premières minutes de [cette vidéo](#) pour illustrer ce propos)

3) La valeur donnée par nos émotions :

Pendant la période de transition, nous sommes confrontés à des incertitudes, à des pertes de confiance. Nous devons faire des efforts et prendre des initiatives. Le contexte dans lequel nous évoluons est ici directement impliqué : la valeur donnée par l'entourage à l'apprentissage de cette nouvelle compétence impacte donc directement notre capacité à intégrer.

4) Notre attention :

Nos systèmes attentionnels nous invitent à ne retenir que ce qui nous semble important. S'approprier de nouvelles compétences nous demande de déplacer notre attention, de regarder d'autres choses, de valoriser d'autres résultats. Une pression importante a beaucoup d'impact sur notre attention : en cas de stress les anciens critères reprennent vite le dessus.

5) Notre système moteur :

L'action est toujours orientée vers un but : lors des transformations, l'entraînement dans l'action et l'implication relationnelle nous stimulent de façon dynamique (nos perceptions, notre mémoire, nos émotions, notre attention, notre activité).

A chaque évolution dans notre vie professionnelle, nous avons appris et désappris, avec du **temps**, des **tâtonnements**, des **échecs**, des **succès**. L'enthousiasme, la détermination, la créativité de chacun constituent une richesse pour l'entreprise. Il est intéressant de questionner nos pratiques managériales au regard des neurosciences, afin de créer le contexte le plus favorable au désapprentissage.

A propos de l'auteur :



Anne BOLATRE
[Com-Hom](#)

Anne BOLATRE : Ma vocation est d'accompagner les personnes et les entreprises vers leur performance, tout en étant plus authentiques et heureux au quotidien. Ingénieur de formation, je m'appuie sur une expérience de 25 ans en entreprise. Après avoir suivi une formation en coaching individuel, d'équipe, et d'organisation, je me suis spécialisée dans l'approche systémique, démarche puissante de diagnostic et d'intervention dans un monde complexe.

Je trouve dans Com-Hom la volonté d'allier nos talents pour proposer à nos clients l'intervention la plus adaptée à leur contexte, avec exigence, que ce soit en matière de performance que de qualité des relations.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)