

Transmettre une compétence : suis-je prêt à vivre ce changement ?

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

Car l'apprenant n'est pas le seul à se transformer



La transmission des savoirs est indispensable dans l'entreprise. Les savoirs critiques sont issus de l'expérience unique que chacun s'est forgé par son travail. Ils ont une valeur inestimable pour l'entreprise qui a donc la responsabilité de s'assurer de leur capitalisation et transmission.

Transmettre un savoir, une compétence fait appel à des techniques pédagogiques mais implique également des changements profonds pour le formateur. C'est ce que nous allons explorer ici.

Une compétence est la capacité à mettre en œuvre une connaissance en s'adaptant à un contexte particulier et qui permet d'obtenir le résultat souhaité. Une compétence est transposable dans un autre contexte. Une compétence s'évalue par le résultat obtenu.

Avant le démarrage de la transmission, le formateur va passer par plusieurs changements

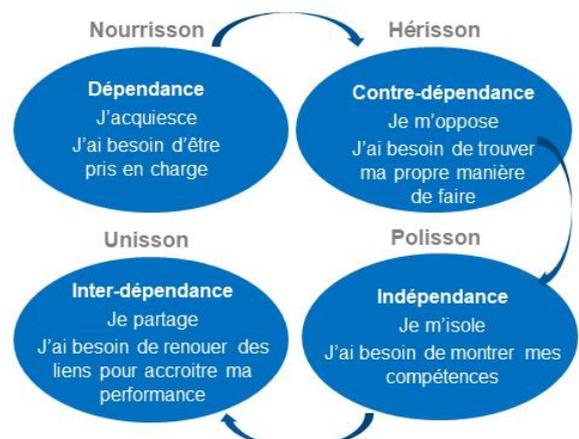
1^{er} changement : Il s'agit d'abord de déclencher cette envie de transmettre. Selon ma personnalité et le contexte, cette étape est plus ou moins immédiate. Néanmoins **elle passe par une phase de deuil** : le deuil d'être le seul à savoir, le deuil d'être l'expert. Ce passage nécessite **une reconnaissance du travail et de l'énergie** qu'a représentée l'acquisition de cette compétence.

2^{ème} changement : Je passe de la phase où j'exprime « *Je sais pas comment je fais, je sais faire, c'est tout* » à la conscience de ce que je fais très concrètement quand je mets en œuvre ma compétence. Cela nécessite un travail d'introspection et de relecture des situations et des actions mises en œuvre.

La transmission de la compétence

Le cycle d'apprentissage se fait en 4 étapes

Basé sur « Le cycle de l'autonomie » de Nola Katherine Symor



Dans la 1ère étape de la transmission de la compétence, dans le mode « *Nourrisson* », le formateur ou le tuteur explique ce qu'il faut faire et **comment le faire**. Il va transmettre à l'apprenant sa manière de faire. Il est donc très précis sur les consignes et vérifie que l'apprenant exécute exactement les gestes. Lorsque le geste dévie, le formateur/tuteur corrige.

Dans la 2ème étape, dans le mode « *Hérisson* », l'apprenant va explorer d'autres manières de faire. Pour le formateur/tuteur, il se trompe, voire il « désobéit ». C'est un moment délicat où il doit **accepter l'erreur, accepter une autre manière de faire** et évaluer le résultat plutôt que le geste. Il doit lâcher le « Comment faire » pour **mettre l'apprenant en réflexion** : « *Qu'apprends-tu de cette erreur ? Que feras-tu différemment la prochaine fois ?* ». Cette transformation du formateur/tuteur n'est pas facile. Elle heurte son égo, sa certitude de savoir tout, elle remet en cause une pratique de plusieurs années, elle commence un **re-équilibre de la relation**. **Le formateur/tuteur a besoin de reconnaissance** de la part de son apprenant pour faire ce deuil de la relation maître/élève et de l'unicité de sa compétence.

Dans la 3ème étape, la mise en autonomie se poursuit. L'apprenant a besoin de mettre en œuvre cette compétence sans la présence du formateur et sans son contrôle. **Il a besoin de développer sa fierté de « savoir le faire »**. Une nouvelle relation se crée, où c'est l'apprenant qui revient vers le formateur/tuteur pour exprimer ses questions. C'est la difficulté de **la mise en place de la confiance**. Le formateur et l'apprenant doivent alors mettre en place **un contrat clair** sur le reporting, les alertes, le périmètre de l'autonomie.

Dans la 4ème étape, l'apprenant est devenu **un partenaire dans la pratique de la compétence**. Chacun peut enrichir l'autre de son expérience. Cette étape ne peut véritablement avoir lieu qu'après **un moment formel** au cours duquel **l'apprenant reconnaît au formateur/tuteur son apport dans son propre développement**. La page peut se tourner.

L'enjeu de la reconnaissance formelle donnée par l'apprenant à son formateur/tuteur est de lui permettre de vivre ce changement, d'apaiser une possible frustration qui peut s'exprimer parfois par un « *C'est moi qui t'ai tout appris, quelle ingratitude* ».

L'enjeu de la mise en œuvre de ces actions à chaque étape de l'apprentissage est de sortir de la relation de dépendance créée par la première étape de l'apprentissage pour un développement de l'autonomie et de la prise d'initiative.



Françoise BALAND
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Françoise Baland : Le fil conducteur de mes 25 années d'expérience dans l'industrie est la passion du travail d'équipe au service des objectifs de l'entreprise. Mes différentes fonctions en R&D, direction de projet, marketing ou pilotage de processus m'ont permis de travailler avec tous les services de l'entreprise au sein d'équipes pluridisciplinaires. J'ai acquis la conviction que l'expérience de chacun, la complémentarité des personnes et des métiers, sont sources d'intelligence collective, d'idées et de savoirs.



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 des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [/fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.