

Les chemins du travail apprenant

Comment verbaliser et formaliser les compétences ?



Les conditions pour que le travail soit apprenant



Le travail est apprenant si :

Certaines conditions managériales, organisationnelles et relationnelles sont présentes :

- L'entreprise est en phase de croissance
- Elle accepte de ralentir la production afin de permettre :
 - le droit à l'essai, au tâtonnement
 - la prise de temps nécessaire pour l'apprentissage
- Le manager est en soutien dans l'activité du salarié
- Le partage entre collègues est réel
- La communication existe

Le travail apprenant produit donc des compétences bénéfiques à la fois :

pour l'entreprise

- Repérage des savoir-faire transférables
- L'amélioration de ses modalités de recrutement, d'intégration, de fidélisation
- Délégation de tâches dans une logique de développement et/ou de progression de l'activité

pour le salarié

- Mise en mot de compétences
- Prise de conscience de son utilité dans la structure (sens de l'activité de chacun)
- Valorisation, reconnaissance favorisant son engagement

Mais, pour être bénéfiques, les compétences doivent être verbalisées et formalisées

Le salarié a conscience qu'il apprend :

- « J'apprends tout le temps »
- « Ca s'apprend sur le tas »
- « Pas de reproduction, pas de routine »



Le travail est-il apprenant ?

Comment je fais pour permettre aux salariés d'acquérir des compétences ?

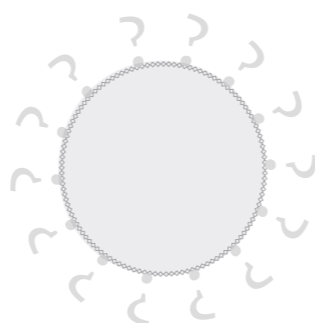


Besoins de recruter, de former, de développer ?

Comment je vois que j'apprends ?



Quelles sont mes compétences aujourd'hui ?



Les conditions pour que le travail soit apprenant



L'apprentissage non formel doit être formalisé afin de créer de la valeur ajoutée pour chacun !

« Lors du recrutement, les candidats disent qu'ils savent faire... mais, lorsqu'ils arrivent dans l'entreprise, les compétences ne sont pas présentes.... »

Il est nécessaire pour le dirigeant de s'interroger, de décrire, de prescrire les éléments qui lui indiquent, en situation de travail, que les compétences sont acquises. On appelle cela la recherche d'un faisceau d'indices.



Par exemple, la nécessité de travailler à plusieurs. Elle peut être interrogée selon différents items. Le salarié sait-il :

- Ecouter et accepter le point de vue d'un autre collègue ?
- Décider ensemble de la meilleure façon de faire ?
- Travailler en inter-action (faire la passation, penser à son collègue qui va prendre le relais) ?

« Cela m'a permis de faire émerger les particularités de chacun »

Autre exemple, la relation clients / usagers. Le salarié sait-il :

- Ecouter le client ?
- Le conseiller et s'adapter ?
- Repérer les signaux de la satisfaction de ce dernier ?

A travers ces indices sur la réalisation du travail, le dirigeant est capable de formaliser ce qu'il attend de son collaborateur, ce que ce dernier a appris ou va apprendre dans l'entreprise.

La formalisation des compétences concrétise et objective les acquis dans l'activité de travail



Comment verbaliser et formaliser les compétences ?

Qu'est-ce que j'attends comme compétences

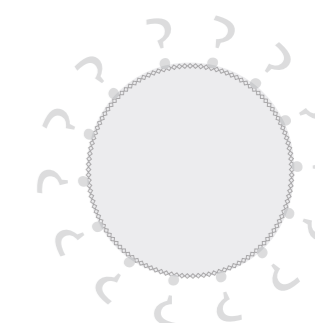


Qu'est-ce qui m'indique que... ,
Quand je verrai.... ,
Quand je ne verrai plus...

Qu'est-ce qui m'indique que je détiens cette compétence ?



Qu'est-ce que je fais ?
Comment ?
Est-ce que j'ai appris ?





Pour le dirigeant

Recrée une dynamique personnelle

Facilite la prise de conscience du salarié de l'activité du dirigeant

Valorise l'image du dirigeant



Permet de se centrer sur l'activité en se posant moins de questions

Développe plus de liens, une meilleure connaissance des uns et des autres, de l'activité, des besoins

Les atouts Synthèse des entreprises et des salariés



Pour le salarié

Valorise le savoir-faire le savoir-être

Quantifie et valorise les compétences acquises

Permet l'évolution dans son poste, dans l'entreprise



Renforce un socle, une image



Les réunions collectives des dirigeants

Donnent l'occasion de rencontrer d'autres professionnels de secteurs différents

Facilitent les échanges de pratiques

Permettent de répondre aux mêmes problématiques

Aboutissent à la co-construction d'un outil : la grille compétences

