

La transmission des savoirs

Fiche récapitulative (complétée après séance)

Préambule

Lors de cette formation pratique, nous allons réfléchir ensemble aux manières de partager des connaissances, des expériences et des compétences au sein d'un groupe. En effet, chacune et chacun d'entre vous êtes détenteurs ou détentrices de savoirs différents : des expériences de vie diverses et variées, et des compétences spécifiques.

Nos objectifs aujourd'hui sont :

- Comprendre et identifier différents types de savoirs
- Les reconnaître chez soi et chez les autres
- Apprendre à transmettre des compétences
- Identifier les bienfaits de la transmission pour la dynamique de groupe

Le cadre aujourd'hui

- Parler de moi en « Je » car nous prenons la responsabilité de ce que nous disons
- Cadre bienveillant et confidentiel
- Connaissance du déroulement de la séance

Voulez-vous rajouter quelque chose pour vous sentir bien aujourd'hui ?

Quelles sont mes attentes pour cette formation ?

Partie 1 : Partager des « savoirs »

Le savoir réfère à un ensemble d'éléments que la personne intègre pour interpréter le monde et pour agir au sein de celui-ci (Barth 1995, 2002).

Le savoir désigne un "ensemble cohérent de connaissances acquises au contact de la réalité ou par l'étude" (dictionnaire Larousse).

Différents types de savoirs

Le savoir correspondrait aux connaissances acquises à travers l'apprentissage ou l'expérience, pour permettre à l'individu d'être et de faire dans des contextes variés.

Exemples :

- Apprendre à lire et écrire
- Apprendre à calculer
- Apprendre la législation propre au logement social
- Comprendre les méthodes de calcul de charges

Le savoir-faire désigne des aptitudes apprises pour effectuer des tâches concrètes dans un domaine spécifique. Il s'agit de l'application de connaissances acquises.

Exemples :

- Ecrire un PV
- Gérer un budget
- Animer une réunion
- Analyser des demandes exprimées par les locataires

Le savoir-être se réfère aux attitudes et comportements.

Exemples :

- Écouter son interlocuteur
- Être organisé
- Être disponible pour le groupe
- Respecter la parole de chacun
- S'adapter
- Travailler en groupe
- Être motivé, engagé

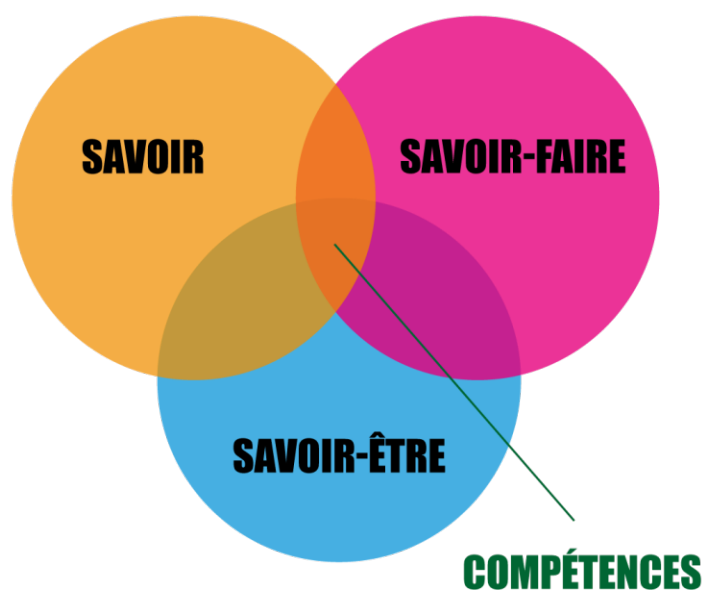
Tableau complété lors de la séance :

<u>Savoir</u>	<u>Savoir-faire</u>	<u>Savoir-être</u>
- Connaître le R.O.I. - Savoir lire et écrire - Savoir communiquer	- Taper à la machine - Utiliser des outils informatiques - Organiser une réunion - Organiser des fêtes de quartier - Prendre contact - Développer un réseau - Gérer une réunion - Tenir les comptes	- Ecouter - Etre diplomate - Etre bienveillant - Etre tolérant - Connaître ses limites - Etre honnête - Etre rigoureux - Etre intègre - Etre courageux - Avoir l'esprit d'équipe

L'interdépendance des savoirs

Les différents savoirs se nourrissent les uns les autres. Nous faisons continuellement des allers-retours entre ces trois types de savoirs, parfois sans s'en rendre compte.

Savez-vous identifier de quelle manière les savoirs interagissent entre eux ?



La transmission des savoirs

Au centre de ces différents types de savoirs : les compétences.

S'inspirant de différentes définitions de la compétence, ce que nous voulons vous partager ici c'est que le croisement de nos différents savoirs sert à coconstruire des compétences dans des contextes définis.

De manière générale, les compétences sont un ensemble de qualités personnelles, d'aptitudes, de connaissances, donc de différents types de savoirs, qui nous permettent de fonctionner et nous intégrer à la société.

Dans un contexte particulier – par exemple celui de l'engagement dans un groupe CoCoLo – chaque individu va alors utiliser certaines compétences spécifiques qui seront liées aux tâches et rôles qu'elle doit assumer dans ce contexte.

Nous vous proposons un exercice pratique pour apprendre à transmettre des compétences liées à ces trois types de savoirs.

Notez ici comment vous vous y êtes pris avec votre groupe pour transmettre des compétences.

Notez ici ce que vous avez appris des autres groupes. Qu'est ce que vous avez retenu, qu'est ce qui vous a marqué ? Et pourquoi ?

Point de vue de la FéBUL (Mory et Barbara)

Chaque sous-groupe a reçu des fiches d'information sur le contenu à transmettre aux autres.

Pour rappel, les trois contenus étaient :

- (1) Expliquer ce qu'est un CoCoLo, et quelles sont les missions à remplir ;
- (2) Expliquer la participation au CA et ce que cela implique d'être représentant ou représentante au CA ;
- (3) Expliquer la croix de Barry Hart, et ce qu'elle nous apprend sur les relations dans un groupe.

Chaque sous-groupe a d'abord discuté du contenu, et est passé par l'écrit pour pointer les éléments-clefs à transmettre. Lors de la transmission orale, chaque groupe a agrémenté sa transmission d'exemples concrets liés à leur réalité de terrain.

La principale difficulté que nous avons identifiée ensemble était la perte d'information lors de la transmission orale. Les moyens que nous avons identifiés ensemble pour permettre de transmettre correctement des savoirs sont :

- Donner des exemples concrets
- Inviter à poser des questions, et reformuler ce qui n'a pas été compris
- Donner un écrit avec les éléments-clefs, ou une fiche procédurale
- Faire avec et apprendre ensemble

Partie 2 : Décider ensemble

Vos groupes CoCoLo doivent donc remplir plusieurs missions et/ou tâches qui peuvent être distribuées parmi les différents membres, assignant un rôle alors à chacun.e d'entre vous. Des rôles qui demandent certaines compétences, et donc certains types de savoirs.

Pour que le groupe puisse fonctionner au mieux, il est intéressant d'identifier dans un tout premier temps les compétences dont le groupe dispose afin de se renforcer les uns les autres.

Nous venons de voir en première partie comment transmettre ces savoirs pour que cela bénéficie au groupe tout entier.

Il y a tout un tas de bénéfices :

- Cela permet de reconnaître les compétences de chacun.e et les valoriser ;
- Cela permet à chacun et chacune d'accéder aux mêmes informations ;
- Cela facilite la recherche de complémentarités ;
- Cela permet à l'équipe de se fixer des objectifs communs ;
- ...

Et enfin, cela permet à chaque membre du groupe de prendre des décisions, en toute connaissance de cause.

Prendre des décisions pour atteindre des objectifs communs

Sans partage de savoirs, il est impossible que le groupe aille dans la même direction. Pour y arriver, il faut être capable de se fixer des objectifs réalistes et mesurables :

Des objectifs réalistes impliquent que ceux-ci soient possibles à atteindre. « Avez-vous le temps ? » ; « Avez-vous le budget nécessaire ? » ; « Avez-vous les compétences nécessaires ? ».

Toutes des questions qui demandent d'identifier, reconnaître et partager ces savoirs.

Des objectifs mesurables sont ceux que vous pourrez évaluer. Un objectif mesurable est par exemple d'augmenter de 50% la participation des locataires à vos réunions d'informations.

Les « réunions de Conseil », lieu où se prennent les décisions et où se partage les savoirs

Afin de mener à bien vos diverses activités et projets, vous organisez des réunions de manière régulière. Il est important que ces réunions soient bien structurées avec un ordre du jour clair et connu de tous avant la réunion.

Ces réunions sont l'occasion pour tous les membres du groupe de marquer leurs engagements dans chaque projet, et fixer ensemble les prochaines étapes à réaliser.

Les réunions de Conseil sont donc le moment privilégié pour transmettre des savoirs.

A la fin de la réunion, il est important de savoir qui fait quoi et pour quand.

Les modes de décision au sein d'un groupe

	Acceptation passive	Autoritaire	Majoritaire	Par compromis	Par consensus
Comment ça se passe ?	L'animateur ou un participant propose un choix ou transmet une information. Si les autres ne réagissent pas, on considère alors que la proposition est acceptée.	Un choix est imposé sans que les autres puissent le rejeter. Il s'agit d'une situation où les participants reconnaissent l'autorité, le pouvoir ou la compétence du décideur.	La décision est votée à la majorité.	Le groupe discute et négocie jusqu'à ce que tout le monde soit d'accord	Chaque participant a la possibilité d'exprimer son opinion et tout le groupe écoute les idées de chacun. La décision sera prise lorsque tous les avis auront été pris en compte.
Conséquences	Pas de gagnants, ni de perdants Décision rapide	Avantage : décision rapide Inconvénient : peu de légitimité et beaucoup de frustration	Avantage : décision rapide Inconvénient : Il y a des gagnants et des perdants	Ce mode de décision peut entraîner l'insatisfaction chez certains et faire baisser la qualité de la décision.	Ce mode de décision peut prendre du temps. Il n'y a ni de perdant ni de gagnant.

Exemple	« Est ce que tout le monde a lu et approuve le PV de la réunion précédente ? » est un cas d'acceptation passive dans le cas où tout le monde est d'accord. Il peut aussi s'agir d'une transmission d'information sur un événement qui s'est déroulé. Si le groupe n'a rien à y redire, alors on passe au point suivant.	Lors d'une fête de quartier, il y a plus de participants que prévu. Le responsable décide alors d'acheter des boissons supplémentaires. La décision autoritaire est souvent prise lors de situations d'urgence.	Les participants hésitent entre deux affiches réalisées pour faire la promotion d'une fête de quartier. Un vote est alors organisé pour choisir l'affiche qui sera utilisée.	Une partie du groupe désire organiser leurs réunions d'information durant le week-end, une autre partie désire organiser ces réunions les soirs de semaine. Un compromis sera d'organiser une fois sur deux une réunion en wk et un soir de semaine. Chaque partie sera peut-être insatisfaite une fois sur deux mais aura cédé pour le bien du groupe.	Une partie du groupe désire organiser les réunions d'information durant le week-end, une autre partie désire organiser ces réunions les soirs de semaine. Les deux parties discutent et exposent leurs arguments. Ils tombent d'accord sur l'organisation de ces réunions le week-end. La partie du groupe qui voulait les organiser en semaine a été convaincue que cela était mieux en week-end.
---------	---	---	---	--	---

Mes attentes

Suite à cette formation, mes attentes du début sont-elles atteintes ? Si oui, en quoi sont-elles atteintes ? Si non, pourquoi ? Y-a-t-il des choses que vous aimeriez approfondir ? Prenez le temps d'y penser, vous ne devez pas y répondre tout de suite. Vous pouvez nous téléphoner ou nous envoyer un mail avec vos demandes et suggestions.

Références utilisées pour ce document

Cadeddu, J. (2020). « Savoir, savoir-faire et savoir-être. Réflexions pédagogiques sur les relations Université-Entreprise », *Transalpina*. URL : <http://journals.openedition.org/transalpina/682> ;
DOI : <https://doi.org/10.4000/transalpina.682>

Cadremploi (2022, 25 mai). Savoir, savoir-être, savoir-faire : différences et exemples. URL :
<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/savoir-savoir-etre-savoir-faire-differences-et-exemples>

FéBUL (2017). Comment prendre des décisions au sein d'un CoCoLo ». Formation dispensée par la FéBUL.

Guilbert, Jean-Jacques (2001). L'ensorcelante ambiguïté de « savoir, savoir-être et savoir-faire ». Pédagogie médicale. Revue Internationale francophone d'éducation médicale.
<https://www.pedagogie-medicale.org/articles/pmed/pdf/2001/01/pmed20012p23.pdf>

Lavoie, C. & Parinchaud, J. (1993). La compétence : une définition.
https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/21316/lavoie_painchaud_06_3.pdf?sequence=1

Refenseo (2025). Savoir, Savoir-Faire, Savoir Être : les 3 dimensions de la compétence.
<https://www.referenseo.com/blog/savoir-savoir-faire-savoir-etre-competence/>