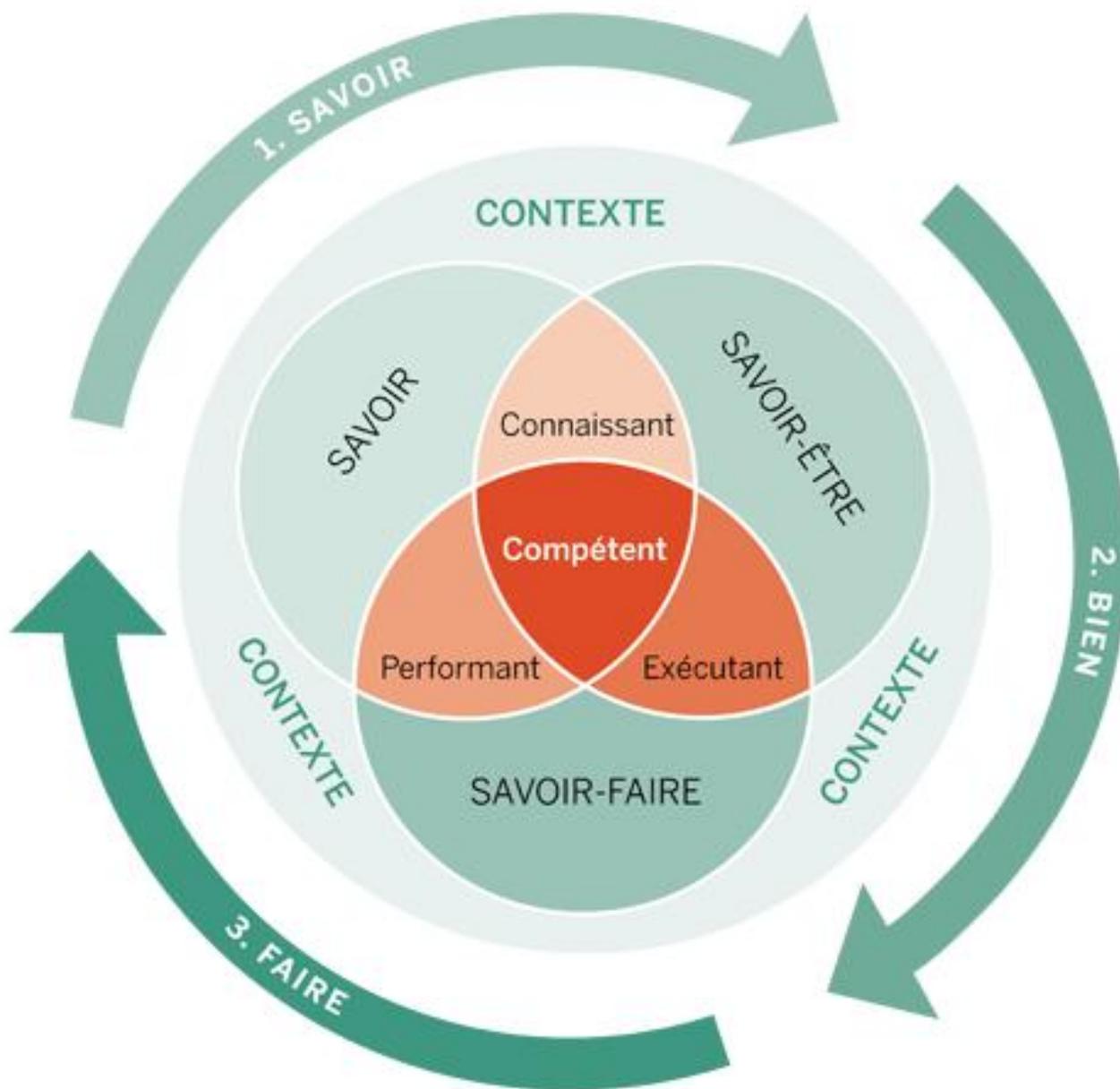


## ÊTRE COMPÉTENT : SAVOIR BIEN FAIRE



### SOLERYS

La représentation du concept de compétence professionnelle permet de constater qu'elle est plus grande que la somme de ses parties, et d'illustrer toute cette complexité. Le savoir trouve son sens dans un contexte établissant des liens entre ce qu'il représente et la réalité d'où il est issu et dans laquelle il est utilisé. Les savoirs génèrent, par leurs croisements, trois facettes de l'individu compétent, soit le connaissant, l'exécutant et le performant.

Le connaissant utilise le savoir et le savoir-être dans le but de comprendre; l'exécutant intègre le savoir-être et le savoir-faire pour pouvoir réaliser; le performant associe le savoir et le savoir-faire pour atteindre un résultat. Le compétent assemble la compréhension, la réalisation et le résultat tout en s'adaptant à divers contextes. On peut affirmer, simplement, qu'une personne compétente **sait bien faire** ses tâches.

### Le lien entre savoir-être et compétence

Le lien que l'on peut faire entre le savoir-être et la compétence a été inspiré par Woodruffe (1991). Ce dernier fait la distinction entre ce qu'il appelle les *hard competencies* et les *soft competencies*. Les premières s'adressent aux savoirs et savoir-faire qui sont indispensables pour l'efficacité du travail. Les secondes sont en lien avec les conceptions de soi. Elles apparaissent comme des traits stables de la personnalité.

La compétence professionnelle réelle d'une personne est liée non seulement à ses capacités, mais aussi à sa personnalité. Dans l'action, elle ne peut séparer ce qu'elle sait, ce qu'elle fait et ce qu'elle est. C'est ce qui la distingue d'un bras robotisé ou d'une machine au geste constant, programmé et inconscient.

À l'époque du taylorisme, où le rendement associé à la meilleure pratique était à l'honneur, les personnes étaient formées pour réaliser des tâches selon un niveau de performance et des pratiques déterminés. L'élément imparfait du travail était le travailleur lui-même. En voulant contrôler la situation de travail pour que les tâches se réalisent toujours de la même manière, on abrutissait le travailleur en le déresponsabilisant. Sa personnalité ne jouait pas un rôle très important dans le travail à réaliser, c'était sa force motrice et les gestes posés qui constituaient les éléments clés de sa tâche.

Les pratiques de formation d'aujourd'hui sont souvent inspirées de la préoccupation de performance et d'entraînement de cette époque. Cela se fait au détriment de la conscience, de l'analyse et du raisonnement des activités professionnelles. Travailler aujourd'hui, c'est comprendre ce que l'on fait et la situation où cela se déroule, pour être ainsi en mesure de s'adapter et de travailler mieux.

L'indicateur d'une compétence n'est pas uniquement la performance d'un individu dans la réalisation d'une tâche; c'est plutôt le fait qu'il soit en mesure d'adapter ses pratiques selon les circonstances dans lesquelles il réalise ses tâches tout en maintenant sa performance. La compréhension du travail et la capacité d'adaptation deviennent alors les nouveaux éléments clés d'un comportement professionnel.

### SOLERYS