

PÉDAGOGIE & ANDRAGOGIE

Knowledge - Savoir et connaissance en formation

Aussi écrit : knowledge - savoir - connaissance - knowledge management

DÉFINITION

Knowledge désigne l'ensemble des savoirs (théoriques) et connaissances (intégrées par l'expérience) qu'un individu mobilise dans son activité professionnelle. En ingénierie pédagogique, on distingue le knowledge explicite (transmissible par documents, manuels, formations) du knowledge tacite (incorporé dans la pratique, transféré par compagnonnage et observation). En reconversion adulte, l'enjeu central est l'inventaire du knowledge déjà détenu et son réinvestissement dans le nouveau métier ciblé.

Le mot knowledge circule beaucoup en ingénierie de formation, souvent sans qu'on distingue ce qu'il recouvre vraiment. Il y a le savoir : ce qui s'écrit, se transmet, s'enseigne. Et il y a la connaissance : ce même savoir, une fois intégré, éprouvé, mobilisable dans l'action. Pour un adulte en reconversion, cette distinction n'est pas théorique. Elle détermine si une formation change réellement sa pratique professionnelle, ou si elle s'oublie dans les mois qui suivent.

Savoir explicite ou connaissance tacite : ce qui distingue les deux

Ce que c'est

- Savoir explicite : Connaissances factuelles, théories, références écrites
- Connaissance tacite : Savoir incorporé dans la pratique, souvent non formulé

Comment il se transmet

- Savoir explicite : Documents, manuels, cours
- Connaissance tacite : Compagnonnage, observation, mise en situation répétée

Ce qu'il devient sans remobilisation

- Savoir explicite : S'oublie vite, reste abstrait
- Connaissance tacite : Ne s'oublie pas, mais reste difficile à formuler pour soi-même

Le point aveugle en reconversion

- Savoir explicite : Se liste facilement sur un CV
- Connaissance tacite : Se sous-estime, faute de savoir le nommer

Ce qui transforme un savoir en connaissance mobilisable

L'adulte n'apprend pas comme l'enfant. Un savoir abstrait, détaché de toute expérience, glisse sans s'ancrer. Pour qu'il devienne une connaissance opérationnelle, mobilisable dans un poste, une situation, un entretien, trois conditions doivent être réunies : il doit s'ancrer dans une situation concrète, être confronté à l'expérience déjà acquise par l'apprenant, et être mobilisé dans une action qu'on peut évaluer. C'est la base de l'andragogie, théorisée par Malcolm Knowles dans *The Modern Practice of Adult Education* (1970).

Pourquoi une formation qui empile les concepts s'oublie

Une formation qui empile des concepts sans les faire pratiquer produit un résultat mesurable : à trois mois, l'essentiel a disparu, jusqu'à 70 % du contenu quand rien ne l'a remobilisé entretemps. Une formation qui alterne cours, ateliers, mise en situation et retour sur l'expérience produit l'inverse : un ancrage qui tient. Ce n'est pas un détail pédagogique secondaire. Le référentiel Qualiopi intègre explicitement ces critères d'alternance dans son

évaluation des organismes de formation.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, technicien qui vise un métier d'accompagnement

Après vingt ans en maintenance industrielle, il vise un métier de formateur ou de conseiller. Sur le papier, il n'a « aucune expérience » du secteur visé. Dans les faits, il a expliqué des procédures à des dizaines de collègues, adapté son discours selon le niveau de chacun, géré des tensions en atelier. C'est du knowledge tacite : jamais écrit sur un CV, jamais nommé comme une compétence, mais déjà là. Le travail de reconversion commence par l'inventaire de ce savoir-là, pas par l'ajout d'un savoir neuf.

Une femme de 39 ans, qui sous-estime ce qu'elle sait déjà

Elle a géré l'accueil et l'organisation d'un cabinet médical pendant douze ans. Elle pense n'avoir « que de l'administratif » à mettre en avant. Elle a en réalité priorisé des urgences, arbitré des plannings sous tension, formé chaque nouvelle recrue sans qu'on le lui demande. Ce savoir est resté tacite parce que personne, autour d'elle, ne l'a formulé comme une compétence transférable. Le nommer est souvent la première étape utile de sa reconversion, avant même de choisir une formation.

Les erreurs fréquentes

- Confondre inventaire de compétences et liste de diplômes : le knowledge tacite ne figure sur aucun parchemin, il se cherche dans les gestes du quotidien.
- Choisir une formation uniquement théorique en espérant que la pratique suivra seule : sans mise en situation, l'essentiel de ce qui est appris se dilue en quelques mois.
- Négliger l'expérience préalable comme point de départ : une pédagogie qui ignore ce que l'adulte sait déjà répète ce qu'il connaît, ou lui parle un langage trop abstrait.
- Sous-estimer un savoir parce qu'il n'a jamais été nommé : rester tacite ne retire rien à sa valeur sur un nouveau métier.
- Se former sans jamais revenir sur ce qui a été appris : sans remobilisation, un savoir même bien transmis suit la même pente que n'importe quel autre.

Pour votre reconversion

- Devenir formateur professionnel d'adultes
- Formation professionnelle adulte
- La méthode
- Faire le diagnostic de votre projet

À RETENIR

- Le knowledge explicite se transmet par écrit ; le knowledge tacite s'acquiert par la pratique et l'observation. Les deux comptent en reconversion.
- Un savoir ne devient une connaissance mobilisable que s'il s'ancre dans une situation concrète, croise l'expérience de l'apprenant et se traduit en action évaluable. C'est la base de l'andragogie de Malcolm Knowles.
- Une formation qui empile les concepts sans pratique s'oublie très vite ; l'alternance cours, ateliers et mise en situation ancre durablement, un critère intégré au référentiel Qualiopi.
- En reconversion, l'enjeu n'est pas d'accumuler un savoir neuf mais d'inventorier ce que l'on sait déjà et de le réinvestir dans le métier ciblé.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Centre Inffo - Lexique de la formation professionnelle <https://www.centre-inffo.fr/> (consulté 2026-05-24)
- France compétences - Glossaire <https://www.francecompetences.fr/> (consulté 2026-05-24)

ACADÉMIQUES

- Céreq - Bref n°413 : transfert des connaissances en formation continue <https://www.cereq.fr/> (consulté 2026-05-24)
- Cairn.info - Knowledge management et formation professionnelle <https://www.cairn.info/> (consulté 2026-05-24)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion à Poitiers, Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/knowledge

Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF