



Knowledge Management : Capitaliser, transférer les compétences et connaissances

❖ Objectifs

- Identifier les connaissances clés de l'entreprise.
- Acquérir la compétence pour mener à bien une capitalisation des savoirs clés : identifier, modéliser, recueillir, formaliser, exploiter, faire vivre.
- Etre capable de réaliser la cartographie des compétences des collaborateurs de son entreprise et maintenir cette base de données à jour.

❖ Public / Pré requis

- Cette formation ne nécessite pas de pré requis particulier.

❖ Moyens et méthodes pédagogiques

- Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques.
- Salles de cours, supports de cours, paperboard, supports informatiques.

❖ Programme

- Poser des bases communes
 - Repérer les enjeux des entreprises d'aujourd'hui.
 - Clarifier les notions.
- Repérer les savoirs clés à capitaliser et à transférer
 - Définir le périmètre de travail, préciser les modalités de travail.
 - Construire une cartographie des savoirs.
 - Hiérarchiser les savoirs cartographiés en fonction de leur criticité.
- Préparer la structure d'accueil des savoirs capitalisés
 - Repérer les différents « visages » du savoir.
 - Identifier les bénéficiaires de ces savoirs.
 - Structurer les savoirs en vue de leur exploitation.
- Se doter des techniques de capitalisation
 - Manager le recueil, élaborer le plan de recueil, conduire les entretiens de recueil.
 - Acquérir les techniques de questionnement et de reformulation.
 - Mettre en forme les savoirs recueillis.
- Pratiquer l'entretien de recueil
 - S'entraîner à interviewer un « expert ».
 - Comment lever les résistances d'un expert réticent ?
- Transférer et mettre à disposition les savoirs
 - Repérer les modes de transfert des savoirs.
 - Choisir le bon mode de transfert.
 - Evaluer l'apprenant sur les savoirs transférés.
- Organiser la mise à jour des savoirs
 - Définir un processus de retours d'expériences.
 - Mettre en place une organisation et des règles de fonctionnement.
 - Définir les rôles et missions de chacun.
- Apprendre à faire un diagnostic des compétences
 - Identification et hiérarchiser les compétences clés d'un emploi.
 - Elaborer la matrice des compétences collectives d'une équipe.
- Mettre en place un plan d'action RH spécifique et comprendre le rôle de chacun dans la GPEC
 - Savoir réduire un écart de compétences en proposant la meilleure solution RH.
 - Identifier le rôle de chacun à chaque étape.
 - Repérer les risques à ne pas mettre en œuvre la GPEC dans son entreprise.

