

## Programme :

# KNOWLEDGE MANAGEMENT

## Capitaliser, transférer les compétences et connaissances

Formateur : M. Renaud PFEIFFER

### 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

Être capable de réaliser la cartographie des compétences des collaborateurs de son entreprise et maintenir cette base de données à jour

### Public / Pré requis

Public : tout public

Pré requis : pas de pré requis particulier

### Moyens et méthodes pédagogiques, modalités de suivi de l'exécution

Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques

Salles de cours, supports de cours, paperboard, supports informatiques

Evaluation des acquis, QCM, feuilles d'émargement, attestation de fin de stage

### Contenu pédagogique

#### **Poses 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**

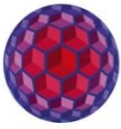
- Manager le recueil, élaborer le plan de recueil, conduire les entretiens de recueil
- Acquérir les techniques de questionnement et de reformulation
- Mettre en forme les savoirs recueillis

#### **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 de 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