

TRANSMISSION DES CONNAISSANCES : POUR SITUER CE DONT IL S'AGIT

SES FINALITÉS

La transmission des connaissances n'est pas un objectif en soi. C'est un moyen au service de finalités bien plus importantes, les principales étant :

Pérennisation

- La pérennisation des connaissances ou des savoir-faire de l'entreprise... et par là de l'entreprise tout court !

- Une entreprise qui perd d/ses connaissances court des risques... Pour continuer à évoluer, elle doit les conserver et les renforcer.

Organisation apprenante

- Le développement d'une organisation apprenante et d'une culture de l'apprentissage permanente au sein de l'entreprise :

- Aujourd'hui, une organisation performante est nécessairement une organisation apprenante !
- Il importe en conséquence d'installer à tous les niveaux de l'entreprise des dispositifs visant à placer l'apprentissage et le partage de connaissances au cœur des pratiques de chacun.

CE QU'ELLE N'EST PAS, OU PAS D'ABORD

Plan de formation

- Le développement et la mise en œuvre de plans de formation

- Même si cette démarche a tout son sens dans bon nombre de contextes, ce n'est pas l'orientation première de la transmission des connaissances.

Apprentissage informel

- La volonté de soutenir l'apprentissage informel dans l'entreprise

- Même si elles vont dans le bon sens, les seules pratiques informelles (on the job / sur le tas) peuvent être insuffisantes.

Tutorat et tuteurs

- Le développement de programmes de tutorat ou la formation de tuteurs

- Si ces programmes peuvent réellement soutenir l'apprentissage au sein de l'entreprise, disposer de tuteurs ou mettre en œuvre du tutorat n'est pas comme tel l'objectif de la transmission des connaissances.

ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS ET MOTEURS D'UNE ACTION

TRANSMISSION DE CONNAISSANCES

Connaissances critiques

- L'élément déclencheur premier de la transmission des connaissances, c'est la conscience des connaissances nécessaires à l'activité de l'entreprise, du fait que certaines de ces connaissances sont critiques et de la nécessité absolue de les sauvegarder (et mieux : les renforcer).

Identification

- Une action de transmission des connaissances débute donc par l'identification des connaissances critiques, dans un ou plusieurs domaines d'activités de l'entreprise.

Formalisation

- Elle se poursuit par un travail visant à formaliser dans un plan les solutions nécessaires pour permettre à ces connaissances d'être transférées et partagées.

- Ce plan peut contenir des actions de formation, mais de façon plus importante des actions à instiller dans les pratiques et l'organisation de travail des acteurs concernés.

Action ciblée

- Une action transmission des connaissances s'organise de façon ciblée sur un laps de temps tout aussi ciblé. Elle demande un accompagnement de l'ordre de 3 jours.

- Pour cela ou + d'infos, contactez-nous : philippe.charlier@prometheo.be