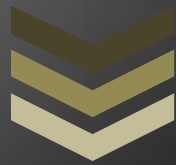


TRANSMETTRE LES SAVOIRS CLES



Développons notre Intelligence Des Situations !

Spécialiste du **management des compétences**



IDS Développement

www.idsdeveloppement.com

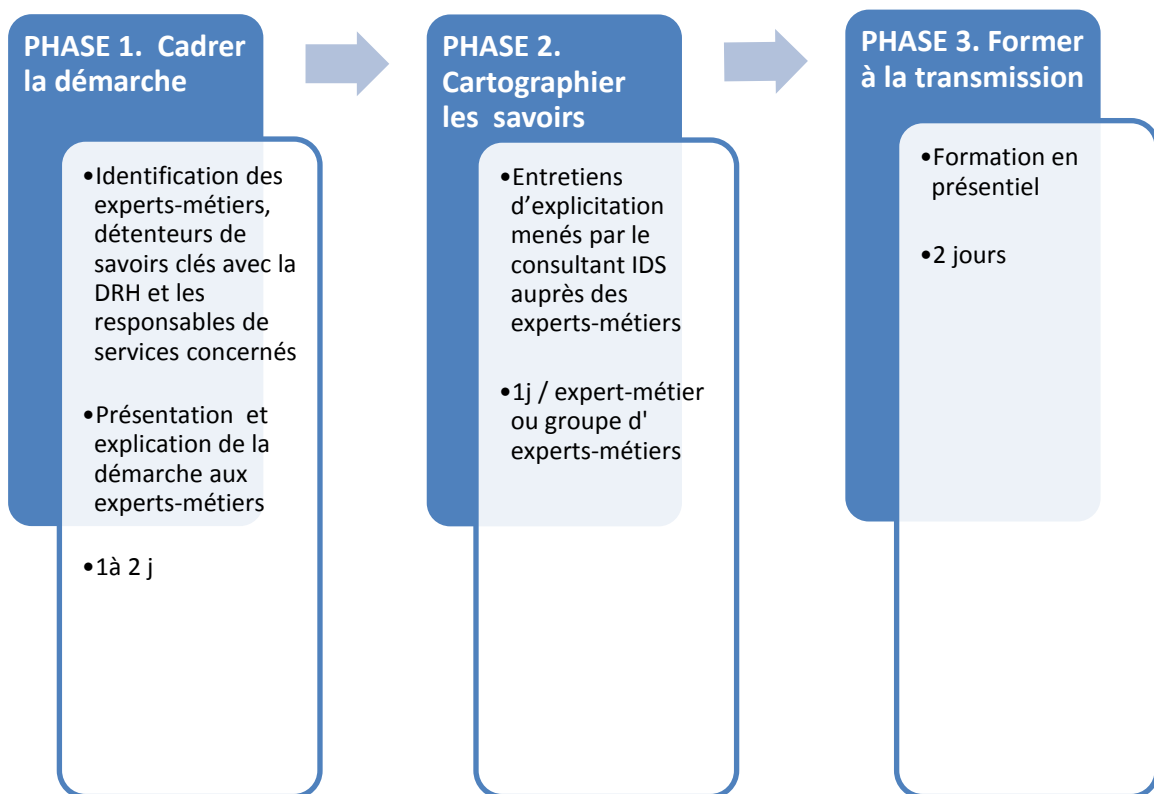
06 63 58 23 78

contact@idsdeveloppement.com

Que l'objectif soit d'accompagner des mobilités ou encore la professionnalisation de nouveaux collaborateurs, transmettre des savoirs et savoir-faire clés pour l'entreprise est un processus fondamental et complexe qui doit être sécurisé.

Notre proposition

Une intervention en 3 phases :

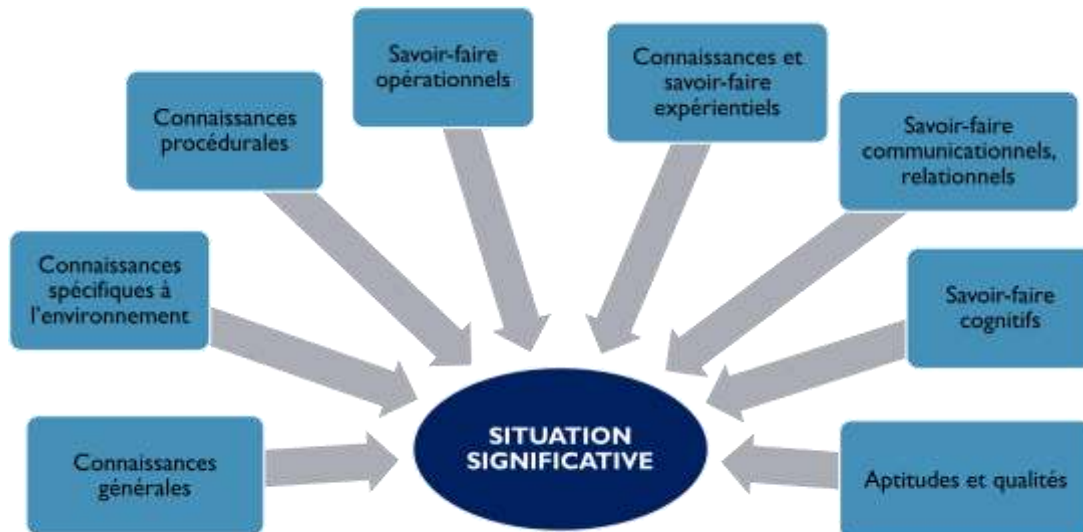


Notre substrat théorique

- **L'entretien d'explicitation**, une technique de description du vécu de Pierre Vermersch qui permet de :
 - S'informer sur ce qu'a fait l'autre
 - Aider l'autre à la prise de conscience de ce qu'il a fait
 - Passer de la conscience en acte à la conscience réfléchie
 - S'ouvrir à l'auto-explicitation

➤ **La typologie des savoirs de Guy Le Boterf**

Dans une situation de travail donnée, un professionnel mobilise différents types de savoirs qu'il combine afin d'agir avec compétence.



D'après G. LE BOTERF

Phase 1 : cadrer et expliquer la démarche

Modalités :

- Rencontre avec la DRH et les responsables de services concernés afin d'identifier les experts-métiers, détenteurs de savoirs clés
- Présentation et explication de la démarche aux experts-métiers afin de les préparer aux phases 2 et 3

Livrable : la liste des personnes identifiées comme experts-métiers dans les différents services ; le support de présentation expliquant la démarche et permettant le partage d'un langage commun

Durée : 1 à 2 j

Contenus de la présentation et explication de la démarche aux experts-métiers

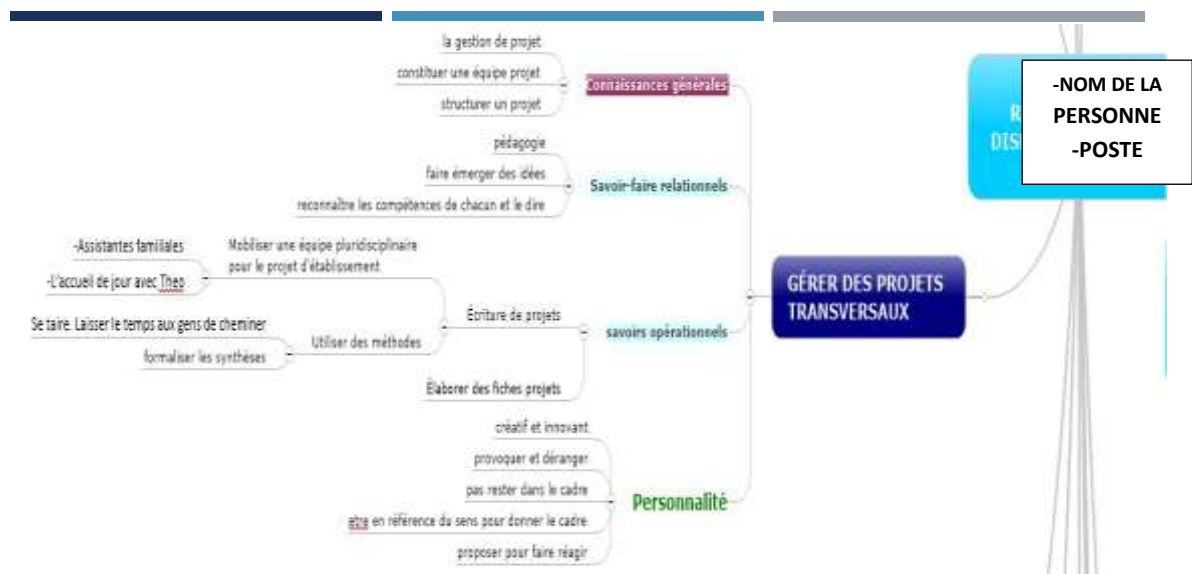
- **Comprendre les enjeux de la transmission de savoirs**
 - Les enjeux de la transmission des savoirs pour les différents acteurs : l'entreprise, le « successeur » sur le poste, l'équipe, soi-même
 - Transmettre est une expertise spécifique : ce n'est pas parce qu'on est expert dans un domaine qu'on est capable de la transmettre
- **Comprendre les différentes étapes de la démarche de transmission**
 - définir les notions fondamentales : la compétence, les types de savoirs existants selon G. Le Boterf, le savoir, pouvoir, vouloir agir, la situation de travail clé
 - présenter des exemples de cartographies de savoirs
 - expliquer l'entretien d'explicitation, ses modalités de réalisation et objectifs
 - présenter le guide d'entretien
 - présenter les outils de cartographie (mindmapping, tableau)

Phase 2 : Cartographier les savoirs

Modalités : Entretiens d'explicitation menés par le(s) consultant(s) IDS auprès des experts-métiers

Livrable : la cartographie des savoirs clés de chaque expert-métier sous forme de carte (ci-dessous) ou de tableau

Durée : 1j / expert-métier ou groupe d'experts-métiers



Extrait de cartographie des savoirs

Phase 3 : Former à la capitalisation et transmission des savoirs

Modalités : Formation en présentiel

Livrable : les supports de formation

Durée : 2j

PROGRAMME DE LA FORMATION « CAPITALISER ET TRANSMETTRE LES SAVOIRS »

Public : les experts métiers interviewés, détenteurs de savoirs clés à transmettre

Modalités : présentiel

Techniques pédagogiques : la formation est une **formation-action** qui s'appuie sur des apports théoriques et méthodologiques, étayés par un diaporama, des brainstormings, des études de cas en sous-groupes, des mises en situation qui permet à l'apprenant d'amorcer, en formation **la réalisation d'outils réutilisables en contexte professionnel** et de mobiliser dans un même exercice, différents types de savoirs et savoir-faire.

Extraits de contenus

1^{ère} PARTIE : CAPITALISER LES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

Capitaliser savoir-faire procéduraux et expérientiels (connaissances tacites, astuces, tours de main etc...)

- recenser événements indésirables, erreurs et solutions apportées dans un support
- choisir l'outil le plus adapté
- utiliser la vidéo pour filmer un geste par exemple

Capitaliser ses savoirs liés à l'environnement du poste : réseau interne et externe, règles implicites etc.

- faire le point sur les connaissances spécifiques à l'environnement utiles à transmettre
- réaliser un arbre de ses contacts indiquant fonction, historique de la relation etc.
- réaliser la carte des interactions clés d'une activité de travail significative
- organiser des informations clés sur un support power point ou autre

2^{ème} PARTIE : TRANSMETTRE

S'approprier les lois d'apprentissage des adultes

- on apprend en faisant
- on apprend en interaction avec d'autres ...

S'approprier les différents types d'objectifs d'apprentissage

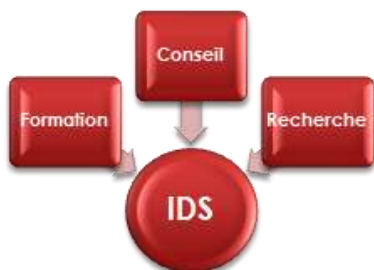
- les objectifs cognitifs, psychomoteurs, affectifs selon Gagné

Savoir proposer des opportunités de transmission et des techniques pédagogiques adaptées

- organiser des situations de travail accompagnées, situations de travail simulées
- connaître et proposer des techniques pédagogiques adaptées : la méthode TWI (Training Within Industry) pour le transfert d'un geste par exemple

IDS Développement

IDS Développement est un cabinet international spécialisé dans les compétences et la Communication qui s'appuie sur 3 pôles : **un pôle Conseil, un pôle Formation, un pôle Recherche.**



Notre credo

Dans la lignée de Guy Le BOTERF, nous pensons que la performance de toute organisation repose sur les femmes et les hommes qui y travaillent et leur vouloir-agir, savoir-agir et pouvoir d'agir. Nous vous aidons à agir sur ces 3 composantes afin de vous permettre de: former vos collaborateurs en continu, stimuler l'innovation, motiver et fidéliser vos équipes, développer la compétence collective, augmenter l'attractivité de votre organisation

Nos experts

Experts en ingénierie des compétences, docteurs, doctorants, anciens DRH, dirigeants, ayant une large expérience en France et à l'international.

Des références

France : SHELL France (Guyane française), le BRGM (Bureau d'Etudes Géologiques et Minières), Mc Cain, le CEA (Commissariat à l'Energie Atomique), LVMH etc.

Afrique : Ministère des Finances et du Budget du Togo ; Côte d'Ivoire : SIFCOM, GESTOCI, RIMCO, SCA, SYDEEM GIRAFE ; Bénin : CERCO Universités

Fondation Hopale de Berck-sur-Mer, Institut du Handicap de Berck-sur-Mer (IHB), Groupe Hospitalier Paul Guiraud, Villejuif, Centre Hospitalier de Rambouillet, Centre Hospitalier de Gonesse, CHI Monts et Barrages, CHI André Grégoire, Centre Hospitalier de Loos...

Publication : LEBELLE M., HOSTEIN G., (2012) *Parcours d'intégration et de professionnalisation : recherche-action menée auprès du BRGM, CHV, CEA, de Mc Cain, LVMH Recherche, d'une SSII, Apec*

<http://www.idsdeveloppement.com/wp-content/uploads/2016/01/Etude-parcours-int%C3%A9gration-Apec-2012-G.HOSTEIN-M.LEBELLE.pdf>

IDS Développement

21 rue Eugène Caron

92 400 COURBEVOIE

contact@idsdeveloppement.com

06 63 58 23 78

www.idsdeveloppement.com