

TABLEAU 4 : LISTE D'EXEMPLES DE MOYENS POUR FAVORISER LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES

ENCADREMENT	Encadrement entre le titulaire d'un poste et le dirigeant (moniteur) visant à enrichir les connaissances ainsi que l'ensemble des aptitudes et des compétences du titulaire du poste.
COLLABORATION	Collaboration, travailler ensemble, coopérer.
JUMELAGE	Collaboration entre deux personnes qui font des tâches semblables ou complémentaires pour le développement des apprentissages.
MENTORAT	Relation de soutien et d'échange avec une personne expérimentée. Appel à un expert ayant les compétences et les connaissances approfondies dans un domaine particulier ou une personne retraitée par exemple.
COACHING	Partenariat qui met l'emphase sur l'action à prendre pour réaliser les objectifs définis.
COMPAGNONNAGE	Transmission de compétences d'un compagnon à un apprenti.
COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE	Groupe de pairs dont les membres s'engagent, sur une base volontaire, à se rencontrer (virtuellement ou en personne) et partager afin d'apprendre les uns des autres en vue d'améliorer le rendement de chacun, de l'équipe et de l'organisation.
GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT	Approche de formation qui mise sur les interactions entre les participants pour améliorer sa pratique professionnelle et les capacités d'action et de réflexion de chaque membre du groupe. Ces interactions mettent l'accent sur le partage d'expérience, sur la réflexion individuelle et collective, sur les interactions structurées entre praticiens expérimentés.
GROUPE DE DISCUSSION/ATELIER	Discussion autour d'un cas réel ou d'une mise en situation.
FORMATION	Formation d'une personne pour qu'elle puisse accomplir le travail d'une autre personne. Cela lui permet de développer de nouvelles compétences et favorise le transfert des connaissances. Formation continue reliée aux savoirs recherchés.

Si vous reproduisez ce document, merci de citer la source.

LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES : Une démarche au cœur de la planification de la relève !

Guide pratique et réflexif pour la mise en place d'une démarche de transfert des connaissances pour les gestionnaires et les employés clés © CSMO-ÉSAC 2018

APPRENTISSAGE	<p><u>En ligne</u> : permettant à l'étudiant de choisir le contenu et les outils qui conviennent davantage à son style d'apprentissage et qu'il préfère utiliser.</p> <p><u>Par l'observation</u> : Apprentissage par l'action (kinesthésique), par la participation et l'observation pratiques et actives.</p>
BALADODIFFUSION	Moyen de communiquer, de partager et de transmettre des connaissances par le biais d'un support sonore.
ÉCHANGES INFORMELS	Création d'opportunités d'échanges hors du cadre habituel de travail, ex : café, sortie, etc.
DOCUMENTER	Documenter les processus et les pratiques exemplaires d'un poste (schématisation d'un processus, déroulement des opérations, procédures, aide-mémoire, références, listes, etc.).
OUTILS DE PARTAGES	Intranet, infolettre, portail, réseaux sociaux, capsule vidéo, Share Drive, Dropbox, etc.
BLOGUE, CARNET WEB	Le carnet Web ou le blogue sert à diffuser le contenu créé par un seul auteur dans toute l'organisation ou Internet.
RENCONTRES D'ÉQUIPE	Moment de discussion, d'échange et de partage entre employés.
ROTATION DE POSTES	Changement de poste des employés pour une période déterminée afin de connaître et comprendre les tâches des autres postes de l'organisation.
DOUBLE EMPLOI	Embauche d'une autre personne avant le départ de l'employé.
PARTAGE D'EMPLOI	Réaménagement de l'horaire de travail permettant à deux employés de partager les fonctions se rattachant à un poste permanent à plein temps.
STAGE	Formation des nouvelles recrues généralement en milieu de travail afin qu'elles puissent acquérir des compétences nécessaires.
ENTREVUE DE FIN D'EMPLOI	Transmission de renseignements sur l'emploi qu'occupe la personne qui quitte (souvent non écrits, mais néanmoins de grande valeur). Belle occasion de récupérer les motifs de départs, les insatisfactions et les forces de l'organisation.

Référence page 51 du guide

Si vous reproduisez ce document, merci de citer la source.

LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES : Une démarche au cœur de la planification de la relève !

Guide pratique et réflexif pour la mise en place d'une démarche de transfert des connaissances pour les gestionnaires et les employés clés © CSMO-ÉSAC 2018