ACADÉMIE
BOMBARDIER

Savoir – Savoir Faire – Savoir Agir

HÉRITAGE

Retenir l'expertise critique

Dominique DENICOURT

Directeur principal, Ressources Humaines

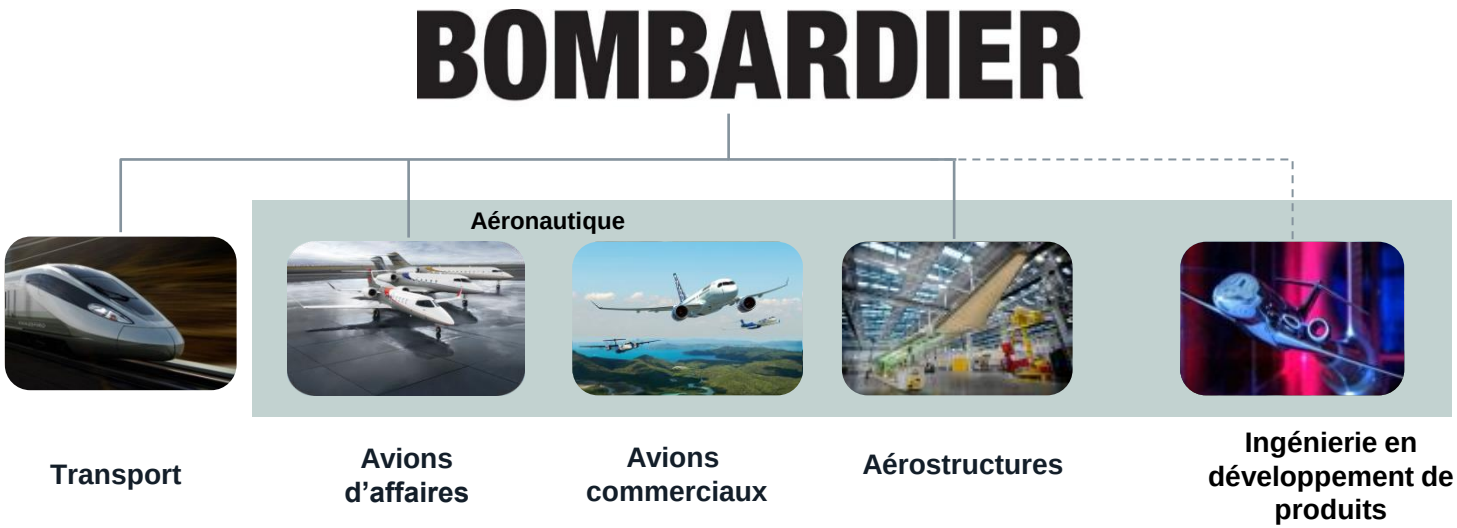
Ingénierie en développement de produits, Aéronautique

Bombardier

24 Mai 2016

BOMBARDIER
l'évolution de la mobilité

BOMBARDIER – STRUCTURE ORGANISATIONNELLE



LES ENJEUX MANAGÉRIAUX DES DÉPARTS À LA RETRAITE

- **Problématiques générales reconnues**

✓ Une grande proportion de ces travailleurs se préparent à la retraite.

✓ Les nouveaux employés doivent acquérir le savoir rapidement

✓ Beaucoup de temps pour former les nouveaux employés

- **C'est le temps d'agir**

Dans les 5 prochaines années
300

- **Qu'est ce que cela nous apporte?**

✓ Conserver notre savoir

✓ Éviter les silos par une culture de partage

✓ Encourager: flexibilité, collaboration, participation

✓ Se structurer

✓ Documenter

HÉRITAGE – MÉTHODOLOGIE

Gérer la mémoire organisationnelle par le transfert de connaissances intergénérationnelles

Méthodologie : un processus en cinq étapes

1
- Identifier les occasions de transfert des connaissances

Analyse démographique

2
- Identifier les connaissances critiques à transférer

Cartographie des connaissances et évaluation des connaissances critiques

3
- Définir le programme de transfert des connaissances

Programme de transfert des connaissances

4
- Réaliser le programme de transfert des connaissances

Mentorat, encadrement, capture des connaissances / transfert

5
- Présenter et partager les résultats du programme

Partager et faire connaître l'héritage du candidat

Éléments livrables clés :

- Évaluation des compétences
- Carte mentale des connaissances critiques
- Plan de transfert des connaissances et mise à jour
- Capture des connaissances / événements de partage

Engagement de la relève

BOMBARDIER l'évolution de la mobilité

FACTEURS DE RISQUES

Rareté sur le marché interne ou externe

Temps de formation et transfert de connaissances

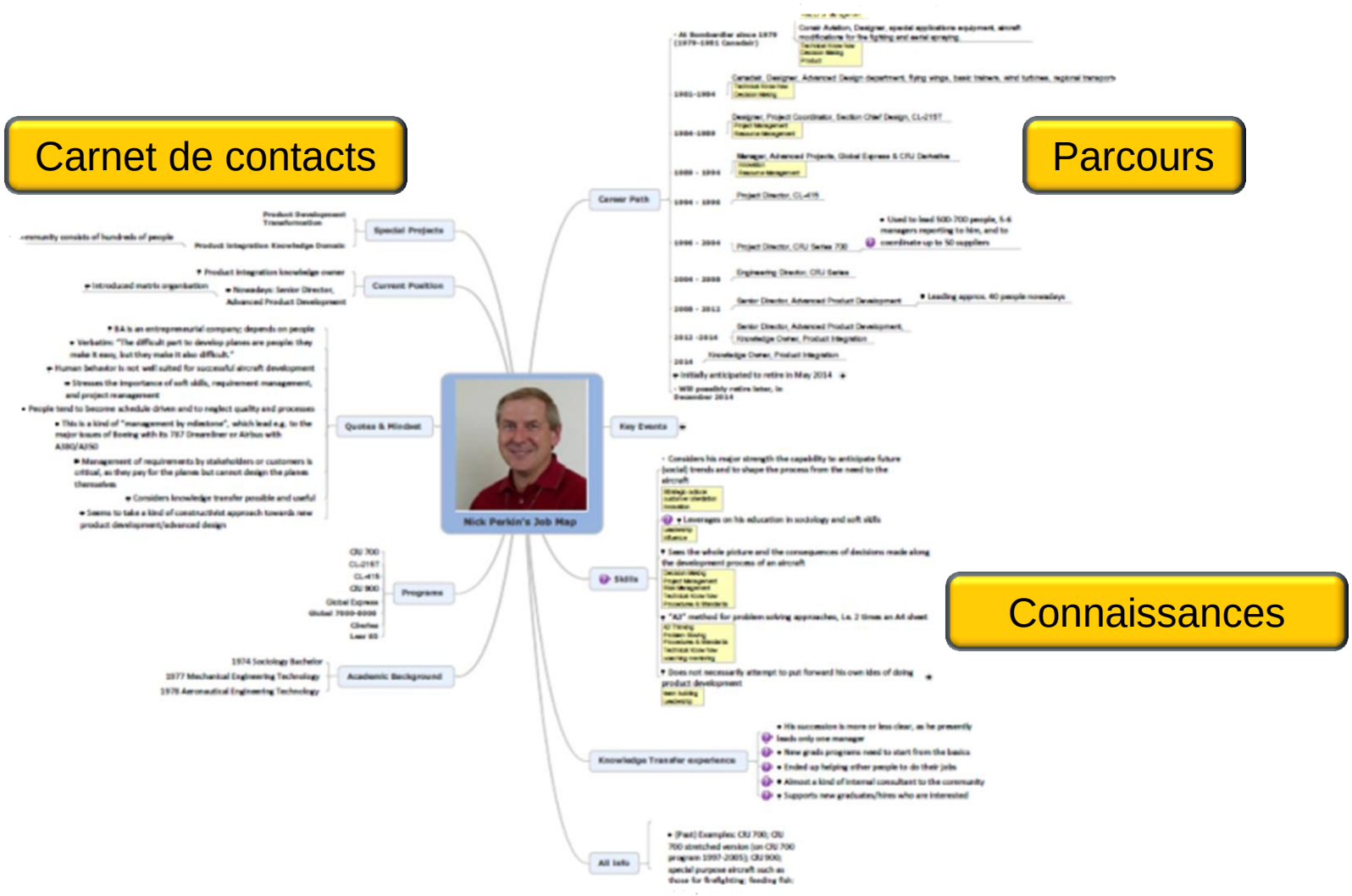
Expertise et connaissance unique

Sommes-nous en action?

Risques de départ

CAS PRATIQUE 1 - VOICI LE CERVEAU DE NICK!

CAS PRATIQUE 1 - CARTOGRAPHIE DU CERVEAU DE NICK



HERITAGE:
Retenir l'expertise critique

BOMBARDIER
l'évolution de la mobilité

CAS PRATIQUE 1 - COMPÉTENCES CRITIQUES IDENTIFIÉES CHEZ NICK

BOMBARDIER
the evolution of mobility

CAS PRATIQUE 1 – LES OUTILS
RÉCITS APPRENANTS « STORYTELLING »

Connaissances tacites

S'acquièrent

- à travers l'**expérience**;
- par la **pratique** et la **discussion**

Se transmettent

- par **démonstration, observation, imitation**

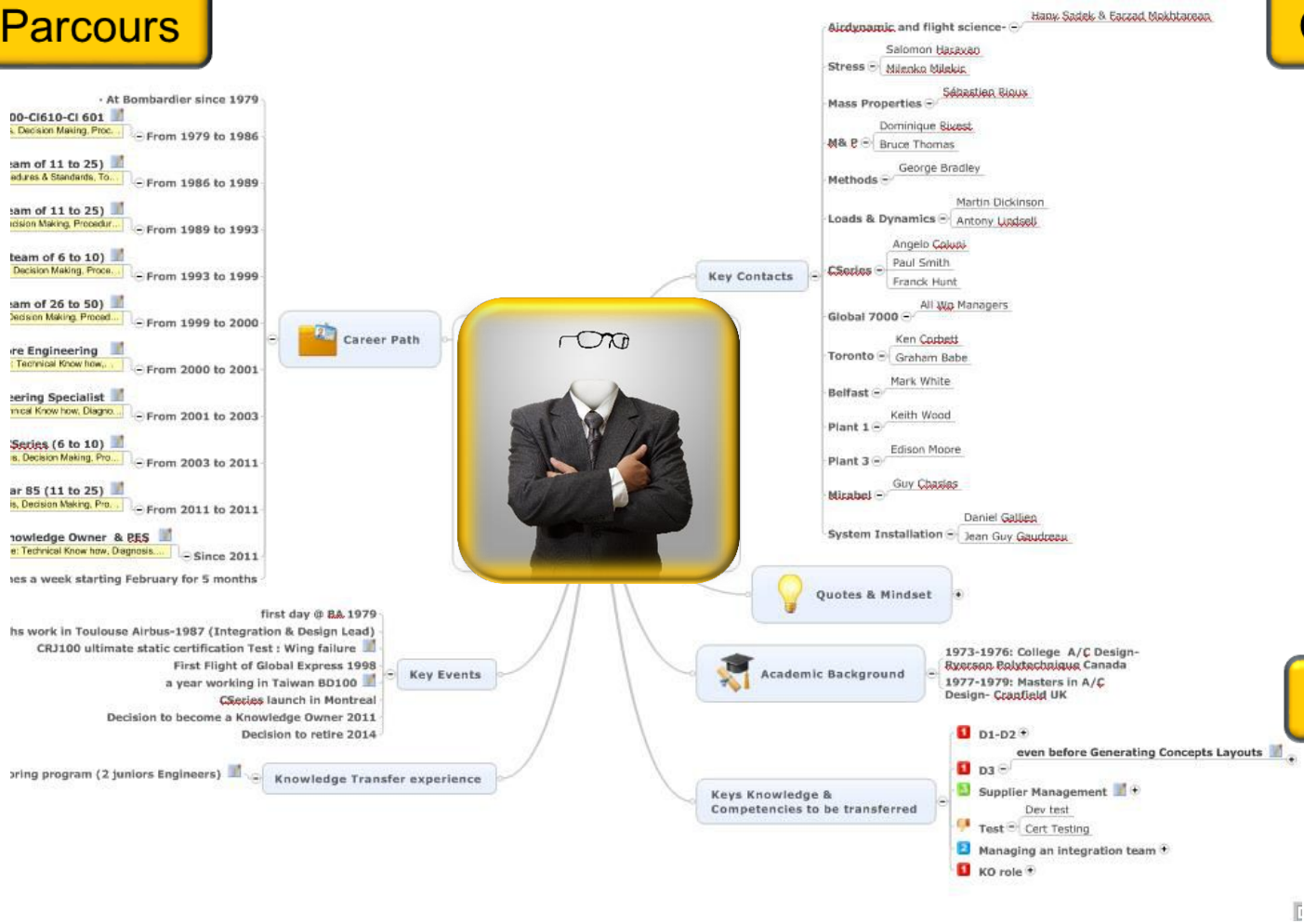
Production d'une vidéo sur la résolution de problèmes

Rédaction de contenus de formation, de rapports techniques et du profil de compétences techniques

CAS PRATIQUE 2 - CARTOGRAPHIE DU CERVEAU DE PIERRE

Parcours

Carnet de contacts



Connaissances

HERITAGE:
Retenir l'expertise critique

BOMBARDIER
l'évolution de la mobilité

CAS PRATIQUE 2 – LES OUTILS

Rédaction de contenus de formation, de rapports techniques et du profil de compétences techniques

Session de formation en classe (groupe) et de type « Lunch and Learn »

Production d'une vidéo sur la résolution de problèmes

Coaching dans les tâches journalières (individuel) et formation des formateurs

HÉRITAGE: VALEUR AJOUTÉE ET BÉNÉFICES

- Permettre à Bombardier de bâtir sur ce que l'on connaît déjà et ne pas réinventer la roue.
- Élaborer une méthodologie pour capturer et partager les connaissances au sein de Bombardier.
- Développer un ensemble d'outils pour soutenir l'échange de connaissances intergénérationnelles.
- Réduire les risques associés au départ d'expertises critiques.
- Avoir un processus rigoureux et connu.

DES QUESTIONS?

«

The miracle is this: The more we share, the more we have »

« Voici le miracle: plus nous partageons, plus nous avons »
- Leonard Nemoy

BOMBARDIER

l'évolution de la mobilité