



Capacités opérationnelles

Veille et partage des informations et des connaissances

Valoriser l'information, la connaissance et l'apprentissage

La valorisation de l'information et des connaissances consiste à reconnaître leur **rôle stratégique dans l'entreprise**. Cela signifie mettre en avant leur importance dans le processus de décision, l'amélioration continue et l'innovation. Cela peut se traduire par des politiques visant à encourager le partage des connaissances, la création de bases de données internes et des formations pour renforcer les compétences des collaborateurs.

Utiliser toutes les sources à disposition pour favoriser l'apprentissage

Exploiter toutes les sources disponibles implique d'aller au-delà des informations internes. Il peut s'agir de données de marché, de rapports sectoriels, de formations externes ou d'outils technologiques modernes. Cette diversité de sources permet aux employés d'acquérir des connaissances rapidement et de manière pertinente, tout en **favorisant l'agilité et la réactivité** de l'entreprise.

Assurer l'accessibilité, la compréhension et l'adéquation des connaissances

Rendre les informations accessibles signifie utiliser **des canaux de communication clairs et centralisés**, comme un intranet ou une base de connaissances collaborative. La compréhensibilité peut être améliorée grâce à des résumés, des infographies, et des formations. Une veille est nécessaire pour garantir que les informations partagées sont à jour, pertinentes et adaptées aux besoins de chaque équipe. :

Partager efficacement les connaissances et informations

Le partage en temps utile demande des **processus de communication bien définis**, permettant aux informations pertinentes d'atteindre les bonnes personnes au bon moment.

L'efficacité du partage d'informations dépend de la clarté, de la rapidité et de la pertinence des canaux utilisés. Un partage efficace peut être soutenu par des outils de collaboration (comme des plateformes intranet ou de gestion de projets) et une culture d'entreprise qui encourage les employés à partager leurs connaissances sans réticence.

Reconnaître les connaissances comme une ressource essentielle

Reconnaître les connaissances comme une ressource essentielle implique de les **inclure dans la stratégie globale** de l'entreprise. Cela peut se traduire par la création de rôles spécifiques (comme un responsable de la gestion des connaissances), l'attribution de ressources dédiées à leur gestion, ou encore l'inclusion de la gestion des connaissances dans les objectifs de performance.

Application des connaissances dans le cadre de l'apprentissage

Appliquer les connaissances dans le cadre de l'apprentissage consiste à **transformer l'information en compétences** concrètes pour les collaborateurs. Cela peut passer par des formations régulières, des programmes de mentorat, ou des projets pratiques où les employés peuvent utiliser activement les connaissances acquises. L'objectif est de favoriser une culture de l'apprentissage continu, où les connaissances ne sont pas seulement stockées mais activement utilisées pour améliorer les performances de l'entreprise.