

FORMATION TUTORAT TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE DE L'EXPERIENCE



Thème : Développement et transmission des compétences

Public : Toute personne amenée à occuper une place de tuteur au sein de l'organisation.

Objectifs

A partir d'apports théoriques simples et structurants et de l'identification des rôles de chacun, il s'agit de co-construire d'une part, les outils de la transmission des savoirs d'expérience du sénior au junior et d'autre part, les outils d'évaluation de la transmission des savoirs d'expérience pour une amélioration permanente du processus de transmission et de tutorat.

Cette formation propose donc des outils et des conseils pratiques, directement opérationnels, pour encadrer, accompagner et transmettre les compétences des séniors aux jeunes recrues.

Plus précisément, il s'agit de :

- **Repérer les compétences critiques** pour éviter les pertes de savoir-faire.
- **Transférer les compétences acquises par l'expérience** en accélérant le processus d'apprentissage.
- **Optimiser et fiabiliser le passage de relais** entre deux ou plusieurs personnes : le(s) tuteur(s) et tuteuré(s) avec notamment un dispositif de reconnaissance du tutorat.
- **Assurer la pérennité des savoir-faire** liés à l'expérience et aux bonnes pratiques internes de votre structure.
- **Créer des outils pérennes de capitalisation des connaissances** et de transfert des savoir-faire tels que : rapport de diagnostic, plan d'actions, plan de formation/processus pédagogique et document de capitalisation propre à l'entreprise.

Contenu

1) Les enjeux du tutorat

Comment sensibiliser les participants au double enjeu de la mise en place du tutorat ?

- **Pour la structure** : pérenniser les savoir-faire liés à l'expérience et aux bonnes pratiques, éviter au mieux les pertes potentielles de savoir-faire à moyen et long terme.
- **Pour les salariés** : maintenir la compétence et la motivation des salariés en fin de parcours et des nouveaux arrivants.

2) La relation tuteur/ tuteuré

- Comprendre le contexte intergénérationnel ou la relation au nouvel arrivant.
- Le choix des tuteurs.
- Les missions du tuteur.
- Etablir la bonne relation tuteur/tuteuré.

3) La transmission des savoirs

a) Identification des savoir-faire d'expérience critiques :

- Détecter les savoir-faire critiques pour les métiers visés.
- Analyser la criticité des savoir-faire au travers de 4 critères : valeur ajoutée stratégique, rôle de l'expérience, risque de perte, absence d'acquisition par une autre formation.
- Identifier et mobiliser le(s) tuteur(s), détenteur(s) des savoirs.
- Prioriser les savoirs à transmettre.
- Sélectionner le(s) tuteuré(s).
- Proposer un plan d'actions de transfert.

b) Formation des tuteurs et mobilisation des tuteurés :

- ~~Construire le plan de formation interne.~~
- Elaborer un dispositif de reconnaissance du tutorat.

- Préparer et outiller le(s) tuteur(s) pour réaliser le transfert.
- Préparer le(s) tuteuré(s) à recevoir le transfert.
- Produire les outils pédagogiques de(s) tuteur(s) nécessaires au transfert.
- Organiser et planifier le transfert en interne.

4) Mise en œuvre du transfert et évaluation des acquis/formalisation des bonnes pratiques

- Vérifier et valider l'acquisition des compétences par le(s) tuteuré(s).
- Formaliser les bonnes pratiques.
- Capitaliser l'expérience à travers des outils opérationnels (modes opératoires, manuel maintenance, plan intégration...
- Evaluer l'action de tutorat (atteinte des objectifs et évaluation du jeune et du tuteur).

Méthodologie

- Théorie (20%) : exposés théoriques.
- Pratique (80%) : Jeux de rôle et exercices pratiques, construction d'outils, investigations terrain et simulation de situations.

Durée : entre 5 et 10 jours après analyse du besoin (élaboration des outils et des rapports inclus).

Coût : 1 200 €HT la journée.