

# Capitaliser les expériences et le savoir-faire de votre entreprise

## IDC

INSTITUT POUR LE DEVELOPPEMENT  
DES COMPETENCES  
Maud CHOLEAU  
02 43 21 58 14  
mcholeau@idcompetences.fr

Au fur et à mesure que le salarié acquiert de l'expérience, il peut répondre aux diverses situations de travail en mobilisant des savoir-faire implicites.

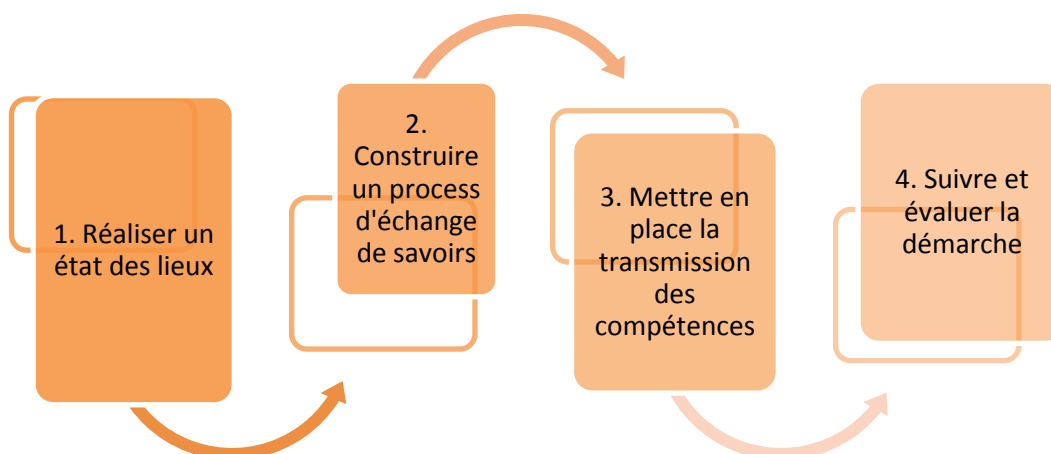
Un débutant se réfère à des procédures à appliquer **alors que le plus expérimenté aura acquis grâce à la pratique professionnelle, des tours de main, des astuces, des gestes professionnels.**

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important pour beaucoup d'entreprise. Il s'agit de :

- Préserver les compétences clés détenues par les salariés expérimentés
- Faciliter l'intégration des nouvelles recrues et accompagner l'entreprise dans le renouvellement des générations
- Accompagner la mobilité interne
- Maintenir la qualité et l'efficacité au poste de travail

**Cependant, savez-vous :**

- **Comment identifier les personnes ressources en interne ?**
- **Comment capitaliser les savoirs faire de votre entreprise ?**
- **Comment organiser la transmission de compétences entre salariés ?**
- **Comment mettre en place des actions de formation en interne ?**



## Objectif ■■■

### Pour l'entreprise :

- Capitaliser le savoir-faire de l'entreprise
- Assurer le renouvellement des générations, pyramide des âges, intégration des nouveaux
- Transférer les compétences
- Mettre en place ou intensifier une politique de polyvalence
- Valoriser et motiver ses salariés (es) par la reconnaissance de leurs valeurs professionnelles

### Pour le salarié :

- Transmettre son expertise
- Formaliser ses connaissances et savoir-faire

## Public ■■■

TPE/PME

## Durée ■■■

A définir selon la taille de l'entreprise et les objectifs d'accompagnement

## Moyens et Méthodes ■■■

- Entretiens individuels
- Analyse de pratique
- Didactique professionnelle

## Contenu ■■■

*L'intervention fait l'objet d'une convention entre l'intervenant et l'entreprise. Cette convention définit les objectifs visés, les modalités d'intervention et la durée de celle-ci.*

### ■ ■ ■ Recueil des attentes

- S'imprégner de la culture d'entreprise et définir les attentes du dirigeant ou N+1
- Fixer les objectifs de l'accompagnement via l'entretien tripartite

### ■ ■ ■ Diagnostiquer les compétences individuelles et collectives en interne

- Dresser un état des lieux des compétences disponibles dans l'entreprise, en listant les missions et compétences associées de chacun des salariés.
- Identifier et analyser, avec le dirigeant, les compétences clés/savoirs susceptibles de partir et aujourd'hui non partagés
- Repérer les personnes ressources liées à ces savoirs
- Déterminer les prérequis pour décider des personnes à former.

### ■ ■ ■ Modéliser les savoir-faire

- Rédiger un objectif de formation critérié
- Elaborer une offre de formation interne
- Construire et formaliser les séquences de formation pour les actions à mettre en œuvre

### ■ ■ ■ Développer les capacités pédagogiques du salarié (tuteur)

- Organiser, mettre en place et suivre l'exercice de la fonction tutorale
- Accompagner et suivre les personnes tuteurs dans la transmission
- Evaluer l'acquisition des compétences et l'ensemble de la démarche