

# Formation : Manager la transmission des compétences

Partagez et transférez l'expertise pour assurer la continuité des savoirs et des pratiques

*Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. MTC*

NEW

Cette formation permet aux managers d'identifier les savoirs essentiels, créer des conditions favorables à leur partage et organiser des séquences de transmission efficaces. Ils apprendront à lever les freins humains, mobiliser la motivation et mesurer l'appropriation des pratiques transférées, pour garantir la continuité des savoirs et la réussite collective de l'équipe.

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Analyser les situations professionnelles pour repérer les savoirs et les pratiques clés à partager
- ✓ Structurer les connaissances et les pratiques métier pour les rendre accessibles aux collaborateurs
- ✓ Mobiliser les leviers de motivation et de mémorisation pour faciliter le transfert de savoirs
- ✓ Accompagner un collaborateur dans l'appropriation des savoirs et des pratiques partagés
- ✓ Mesurer l'appropriation et ajuster la manière de transmettre pour améliorer la clarté et l'efficacité

## Public concerné

Managers, chefs de service

## Prérequis

Aucun

### PARTICIPANTS

Managers, chefs de service

### PRÉREQUIS

Aucun

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

## Méthodes et moyens pédagogiques

Nombreuses mises en pratiques pour transposer les apports théoriques et méthodologiques. Autodiagnostic sur ses compétences. Exercices individuels et collectifs. Études de cas, jeux de rôle. Boîte à outils : grille d'observation des compétences, organisation de la transmission en situation de travail, écoute active...

### Méthodes pédagogiques

Nombreuses mises en pratiques pour transposer les apports théoriques et méthodologiques. Autodiagnostic sur ses compétences. Exercices individuels et collectifs

## Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Programme de la formation

### 1 Comprendre les enjeux de la transmission des compétences en milieu professionnel

#### Compétences visées

- Identifier les bénéfices de la transmission des savoirs pour l'entreprise, l'équipe et chaque collaborateur
- Analyser les risques de non-transmission : perte de savoirs, dépendance à un expert, rupture de continuité
- Clarifier les rôles des différents acteurs : manager, formateur interne, tuteur, mentor, référent métier
- Préciser le rôle du manager garant de la continuité des savoirs
- Relier la transmission des savoirs à la performance collective et à la continuité des activités

#### Activités pédagogiques

- Identifier des représentations des participants sur les risques de non-transmission et les acteurs concernés. Débriefing collectif.
- Analyser une situation professionnelle illustrant l'absence de transmission d'un savoir clé. Identifier les bénéfices, les risques, les impacts et les rôles des acteurs. Débriefing collectif.

#### Outils et méthodes

- Matrice des risques : identification et priorisation des risques liés à la perte de compétences.
- RACI : clarification des rôles des acteurs dans la transmission des savoirs.

#### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

#### ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse [psh-accueil@orsys.fr](mailto:psh-accueil@orsys.fr).

## 2 Identifier et formaliser les compétences clés

### Compétences visées

- Définir la notion de compétence : savoirs, savoir-faire, savoir-être
- Distinguer les savoirs explicites (procédures, méthodes) et les savoirs tacites (expérience, pratiques métiers)
- Identifier et cartographier les compétences et les domaines d'expertise présents dans l'équipe
- Sélectionner les compétences stratégiques à transmettre
- Organiser les savoirs sous forme de supports simples et utilisables par les collaborateurs

### Activités pédagogiques

- Analyser la fréquence des compétences clés dans son équipe.
- Réaliser une matrice de compétences individuelle (ou d'équipe) afin d'identifier les niveaux de maîtrise et les zones de dépendance. Formaliser une compétence clé sous forme de support simple et exploitable. Débriefing collectif.

### Outils et méthodes

- Matrice de compétences : visualisation des niveaux de maîtrise et identification des compétences critiques
- QQQQCP : structuration d'une compétence pour la rendre claire et transmissible.

### 3 Favoriser l'apprentissage par les leviers de la motivation et des neurosciences

#### Compétences visées

- Comprendre les principes de l'apprentissage des adultes (besoin de sens, apprentissage par l'action, expérience préalable...)
- Identifier les conditions d'un apprentissage efficace en situation de travail (démonstration, pratique, feedback...)
- Mobiliser les mécanismes de mémorisation et de motivation pour faciliter le transfert des savoirs
- Distinguer les différentes étapes de transmission : expliquer, montrer, faire pratiquer, donner un retour
- Utiliser les quatre piliers de l'apprentissage pour structurer une situation de transmission

#### Activités pédagogiques

- Identifier des conditions favorisant un apprentissage efficace à partir de situations professionnelles (ce qui facilite/freine l'apprentissage). Débriefing collectif.
- Construire une séquence de transmission d'une compétence intégrant les étapes clés : explication, démonstration, mise en pratique et feedback. Débriefing collectif.

#### Outils et méthodes

- Brainstorming structuré
- Méthode TWI (4 étapes) : structuration de la transmission en situation de travail (expliquer, montrer, faire pratiquer, rendre autonome).
- 4 piliers de l'apprentissage : mobilisation de l'attention, engagement actif, feedback et consolidation.

## 4 Créer une relation de confiance et de coopération

### Compétences visées

- Identifier les résistances possibles à la transmission chez le manager et le collaborateur
- Comprendre les mécanismes de peur, de protection de l'expertise ou de perte de pouvoir
- Transformer l'expertise en reconnaissance plutôt qu'en pouvoir
- Utiliser l'écoute active et le dialogue pour lever les freins à la transmission
- Instaurer un climat de confiance, de bienveillance et de reconnaissance
- Valoriser les efforts et encourager le droit à l'erreur dans l'apprentissage
- Argumenter et donner du sens à la démarche de transmission

### Activités pédagogiques

- Visionner une situation de communication managériale et identifier les comportements, les freins à la transmission et les leviers d'amélioration. Débriefing collectif.
- Mise en situation d'un échange managérial face à des résistances à la transmission (collaborateur hésitant, expert réticent). Identification des freins et expérimentation de leviers de communication. Débriefing collectif.

### Outils et méthodes

- Grille d'analyse des comportements : identification des attitudes facilitant ou freinant la transmission.
- Écoute active : compréhension des freins et amélioration de la qualité de la relation.
- Écoute active : compréhension des freins et instauration d'un climat de confiance.
- Méthode DESC : structuration d'un message assertif pour lever les résistances.

## 5 Organiser la transmission et le transfert des savoirs

### Compétences visées

- Choisir la modalité de transmission la plus adaptée (observation, démonstration, tutorat, binôme...)
- Structurer une séquence de transmission en situation de travail selon les niveaux de délégations (je montre, nous faisons ensemble...)
- Planifier les moments clés de transmission dans l'activité quotidienne
- Sécuriser la délégation progressive pour garantir l'appropriation des savoirs

### Activités pédagogiques

- Construire un plan de transmission d'une compétence intégrant les étapes d'apprentissage, les modalités (observation, démonstration, tutorat...) et les niveaux de délégation. Débriefing collectif.

### Outils et méthodes

- Niveaux de délégation : structuration de la montée en autonomie du collaborateur.
- Tutorat/binôme : organisation de la transmission en situation de travail.

## 6 Évaluer la transmission et la montée en compétences

### Compétences visées

- Observer l'appropriation des savoirs transmis en situation de travail
- Vérifier la compréhension et la reproduction des gestes ou méthodes transmis
- Recueillir les retours du collaborateur sur la clarté de la transmission
- Identifier les ajustements nécessaires dans la manière de transmettre
- Capitaliser les savoirs transmis pour les partager avec l'équipe

### Activités pédagogiques

- Réaliser plusieurs entretiens de feedback à partir de situations variées (collaborateur en réussite, en difficulté, en progression ou en résistance). Débriefing collectif.

### Outils et méthodes

- Grille d'observation des compétences : évaluation de la maîtrise en situation de travail.
- Feedback structuré (DESC) : formulation d'un retour clair, précis et constructif.