



## TRANSFERT DE SAVOIR-FAIRE



Si vous êtes en situation de handicap, merci de bien vouloir contacter notre référent handicap à [contact@leotech-formation.fr](mailto:contact@leotech-formation.fr) pour étudier la possibilité de mettre en place un accompagnement qui corresponde à vos besoins.

**Être accompagnateur au développement des compétences** (en situation de travail) d'un autre salarié [ **rôle de tuteur ou formateur occasionnel** ] (par exemple, dans le cadre de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de génération), c'est l'opportunité de :

- ⇒ Diversifier vos fonctions, et prendre du recul sur vos pratiques professionnelles,
- ⇒ Acquérir de nouvelles compétences (**rôle d'encadrement pédagogique**),
- ⇒ Ecouter, expliquer, planifier le parcours d'acquisition des compétences du formé, aider, conseiller, transmettre votre expérience et la culture de l'entreprise, coacher, évaluer les acquis et suivre la progression professionnelle de l'apprenant,
- ⇒ Faire partager l'intérêt de votre métier et de sa pratique au quotidien.

L'accompagnateur n'est **pas forcément** une personne très expérimentée ou en fin de carrière. Cela peut être aussi un jeune collaborateur exemplaire, qui a déjà appris suffisamment pour transmettre à des plus jeunes et parfois à des personnes plus « seniors » que lui, dans des domaines comme les nouvelles technologies par exemple (=> *reverse mentoring*).

Son rôle est alors d'encadrer la formation "sur le tas", de **guider l'apprentissage et la montée en compétences** d'un collègue.

C'est un **professionnel de proximité "au quotidien"**.

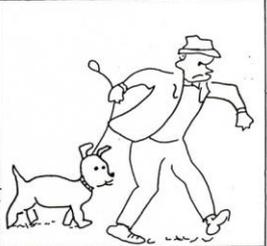
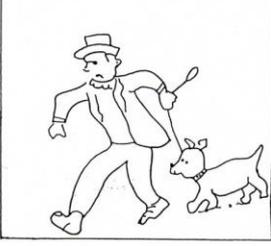
Mais la **posture « transfert de compétences »** ne s'improvise pas !

**Pour l'entreprise**, confier à un collaborateur une mission d'accompagnateur d'un apprentissage, c'est :

- ⇒ S'appuyer sur des "personnes-ressources" pour capitaliser les compétences internes,
- ⇒ Préparer des « potentiels » à leur évolution vers des responsabilités futures
- ⇒ Développer l'intelligence de l'organisation (sans cesse « apprenante »).

DUREE	OBJECTIF PEDAGOGIQUE
3 jours + 1 jour « Retour d'expérience » (28H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ S'approprier la <b>posture</b> (pédagogique) de <b>formateur-tuteur</b></li> <li>→ Accroître sa capacité et s'entraîner à <b>accueillir, faciliter l'intégration et conduire la montée en charge des compétences</b> d'un nouvel arrivant ou d'un membre existant de l'équipe.</li> </ul>
PUBLIC CONCERNE	
Opérateur, Technicien de maintenance, Méthode	PROGRAMME DE FORMATION
TARIF	
1850 HT stage INTER (Pauses et déjeuners compris) Formation réalisée en INTRA : nous consulter...	<p>Transférer un savoir-faire, <b><u>ce n'est pas</u></b> <b>« Regarde comment je fais, ... et fais comme moi ! »</b></p> <p>C'est donner du sens, proposer un itinéraire intégrant des temps et modes d'apprentissages variés, c'est aussi faire des feedbacks bienveillants et motivants, et évaluer les acquis de manière objective.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Le premier mois</u></b>, l'accompagnateur travaille l'accueil et le suivi de l'intégration du collaborateur, ainsi que la découverte du métier, de la mission, des activités-clés.</li> <li>- <b><u>Entre trois et six mois</u></b>, ce qui importe, c'est le développement des compétences-clés et de l'accompagnement vers l'autonomie.</li> <li>- <b><u>Puis</u></b> vient le temps de l'évaluation.</li> <li>- <b><u>A la toute fin du processus</u></b>, il faut souvent « gérer » la motivation du formé à s'engager activement dans l'action.</li> </ul>
PREREQUIS	
Professionnels possédant une bonne expérience et expertise métier, qui souhaitent acquérir des réflexes et des bonnes pratiques afin d'impulser une démarche " <b>Développement des compétences</b> " dans leur secteur d'activité / de travail	

LES « + » DE CE STAGE	<b>PROGRESSION DE LA SESSION (3 jours)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des supports de formation (Livret + Carnet de Bord) simples et utilisables au quotidien,</li> <li>- Une pédagogie interactive favorisant une participation permanente des participants,</li> <li>- Possibilité de formation en "intra" sur des problématiques spécifiques à votre organisation</li> </ul>	<p>⇒ <b>1<sup>ère</sup> séquence : ROLE ET FONCTIONS DE L'ACCOMPAGNATEUR-TUTEUR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Qu'attend-t-on de lui ? Comment passer du stade de "professionnel compétent" à celui de "professionnel transmettant" ? La posture d'accompagnateur individuel</li> </ul> <p>⇒ <b>2<sup>ème</sup> séquence : LES PRINCIPES-CLÉS D'UN APPRENTISSAGE EFFICACE : les variables à prendre en compte pour effectuer des choix pédagogiques pertinents et cohérents</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Objectifs</b> généraux et spécifiques pédagogiques, <b>niveau</b> de départ de l'apprenant, structuration de la « <b>matière</b> » à faire passer, <b>méthodes</b> pédagogiques, <b>auxiliaires</b> et supports de formation, <b>moyens de contrôle</b> des acquis, découpage-temps</li> <li>→ Les divers registres de <b>compréhension</b> chez l'être humain, et leurs conséquences</li> <li>→ La dynamique d'apprentissage (repérage de son « <b>style pédagogique</b> » dans le parrainage du collaborateur)</li> <li>→ <b>L'Accueil et l'Intégration</b> : précautions-clés, modalités (les signes de l'intégration) ; rôle de l'équipe dans cette phase.</li> </ul> <p>⇒ <b>3<sup>ème</sup> séquence : LE "SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE" : STRUCTURATION DES DIFFÉRENTS "PALIERS D'APPRENTISSAGE" EN FONCTION DES BESOINS DE FORMATION DE L'APPRENANT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Des outils simples pour construire l'architecture de la formation voulue : le « <b>Cahier des charges pédagogique</b> » et le « <b>Découpage pédagogique par séquence</b> »</li> <li>→ Orchestration de l'ensemble des séquences dans un <b>parcours</b> (dispositif global d'apprentissage logique et cohérent).</li> </ul> <p>⇒ <b>4<sup>ème</sup> séquence : RÉALISATION DE L'APPRENTISSAGE : la conduite de la "montée en charge" progressive des compétences de l'apprenant, et la RELATION PEDAGOGIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Présenter</b> son projet de formation : sur le plan des <b>objectifs</b>, du contenu, de la pédagogie,</li> <li>→ Etablir le "<b>contrat d'accompagnement</b>" : les différentes phases (la conduite des débriefings et bilans intermédiaires : suggestions, questionnements, recentrages, synthèses et modélisations)</li> <li>→ Combiner les <b>méthodes pédagogiques</b> à employer en fonction des différents objectifs-séquence identifiés</li> <li>→ Mesurer la cohérence entre le parcours réalisé et le projet professionnel initial : choix des critères de mesure des résultats (<i>en cours, finaux</i>), et <b>contrôle périodique des acquis</b></li> <li>→ Les conditions d'un transfert de compétences réussi (<i>ça ne marchera que si..</i>)</li> <li>→ Comment agir sur la <b>motivation</b> (<i>les leviers possibles</i>) ? Comprendre ce qui « fait bouger » la personne</li> <li>→ Le traitement des <b>résistances</b>, les pièges à éviter et <b>dérives</b> à recadrer : Pourquoi ? Comment ?</li> <li>→ Le traitement des <b>situations difficiles ou délicates</b> (<i>dues au contexte, et surtout au comportement de l'apprenant</i>)</li> </ul>
OBJECTIFS OPERATIONNELS	
<p>Être capable (<i>afin de réussir la professionnalisation de nouveaux entrants ou de membres existants dans l'équipe</i>) de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bâtir l'architecture d'un parcours de formation au poste de travail</b> à partir de "compétences-métier" identifiées.</li> <li>- Mieux cerner les processus d'apprentissage des adultes, afin d'adopter <b>des attitudes appropriées</b>, adapter sa <b>pédagogie de transmission du savoir/savoir-faire</b> en s'assurant en permanence de son assimilation par l'apprenant, et mettre en œuvre des <b>méthodes et outils pédagogiques</b> ajustés aux divers publics rencontrés,</li> <li>- <b>Suivre les progrès</b> de l'apprenant en mettant en place un système d'évaluation de ses acquis professionnels, et <b>s'entraîner</b> à la prise en main des <b>outils d'accompagnement</b></li> <li>- <b>Evaluer</b> (séquence par séquence) la formation dispensée, en vérifiant la capacité de l'apprenant à ré-investir ce qu'il a acquis dans d'autres contextes et à sa propre initiative</li> <li>- <b>Se familiariser concrètement</b> à la prise en charge d'un accompagnement tutorial.</li> </ul>	

<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p> <p>Tout au long de la session, sur les situations concrètes de chaque stagiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Echanges d'expériences et réflexions en commun pour l'élaboration de principes, méthodes, technique et comportement</li> <li>⇒ Alternance d'autoévaluations, d'approches théoriques de cas concrets, d'exercices pratiques et de mise en place (jeux de rôle).</li> <li>⇒ Pédagogie interactive : elle met les personnes en situation de trouver ensemble les solutions aux questions qu'elles se posent</li> <li>⇒ Séquences de training pour aider à modéliser les "meilleures pratiques" ; Mise en place - par chacun des participants - d'un "Contrat d'Action Personnel"</li> </ul>	<p>⇒ 5<sup>ème</sup> séquence : <b>EVALUATION DES ACQUIS ET SUIVI DE LA FORMATION DISPENSÉE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ La <b>conclusion</b> d'une séance d'accompagnement : demander un feedback à l'apprenant ; et lui donner un feedback en synthèse</li> <li>→ Notion d'<b>évaluation</b> « formative » (tout au long d'une séquence) et « sommative » (à l'issue de chaque séquence + au final)</li> <li>→ Le positionnement de la <b>relation pédagogique</b> avec l'apprenant par le système d'évaluation</li> <li>→ Supervision et <b>validation des acquis</b> finaux ; Réalisation de « retours d'expérience »</li> <li>→ <b>Suivi</b> de l'apprentissage : les outils d'accompagnement ( "ancrage" des acquis )</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>“RETOUR D'EXPERIENCE” (1 journée)</b></p> <p><b>Atelier d'échange de pratiques + entraînement de chacun des stagiaires</b> à prendre en charge une ou plusieurs séquences d'accompagnement (issues de son propre univers professionnel).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ À la lumière des 3 premières journées de formation, et des situations rencontrées sur le terrain lors de l'intersession, chaque stagiaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Restitue les résultats de la mise en œuvre de son « <b>Contrat d'Action Personnel</b> » (<i>points forts/points à consolider concernant les démarches et outils testés</i>)</li> <li>- Propose une réflexion au groupe sur des <b>cas concrets d'accompagnement de compétences</b> qu'il a à conduire dans son quotidien, puis en tire pour en tirer pour lui des pistes de solutions à mettre en œuvre (<i>méthode du "co-développement"</i>).</li> <li>- <b>Se familiarise concrètement</b> à utiliser les démarches et outils abordés (<b>jeux de rôle</b>)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>NOMBRE DE PARTICIPANTS</b></p>	<p><b>ILLUSTRATION</b></p>
<p>- Groupe de 8 participants au maximum favorisant un suivi personnalisé.</p>	
<p><b>DATES DE FORMATION</b></p>	
<p>Nous consulter...</p>	
<p><b>SANCTIONS DE FIN DE STAGE</b></p>	
<p>Attestation de formation</p>	
<p><b>EVALUATION DES ACQUIS</b></p>	
<p>Contrôle continu des acquis ou QCM</p>	<p>GTP 26 : GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITES RPA 31 : RESOLUTION DES PROBLEMES ET AMELIORATION CONTINUE</p>
<p><b>APRES LE STAGE...</b></p>	