



Axe 3

Transmettre les savoirs, les compétences Développer le tutorat

- ➔ Que peut-on proposer à l'entreprise ?
- ➔ Comment l'entreprise peut-elle mettre en œuvre ?
- ➔ Quels outils et démarches peut-on mobiliser ?
- ➔ Pour aller plus loin...
- ➔ Cas pratique

Axe 3 – Transmettre les savoirs & développer le tutorat



→ Que peut-on proposer à l'entreprise ?

- Repérer les compétences clés à transmettre
- Constituer des équipes de travail d'âge mixte
- Valoriser la fonction tutorale (heures de décharge)
- Confier les missions d'accueil et de parrainage, avec une priorité d'accès donnée aux seniors experts repérés dans l'entreprise
- Développer la fonction de formateur interne, avec une priorité d'accès donnée aux seniors experts repérés dans l'entreprise
- Former, les seniors experts repérés dans l'entreprise, au tutorat et/ou à la fonction de formateur occasionnel
- Solliciter les seniors experts pour qu'ils participent à des jurys de VAE
- Penser à la mise à disposition de salariés de 45 ans et plus dans les organismes de formation

Axe 3 – Transmettre les savoirs & développer le tutorat



→ Comment l'entreprise peut-elle mettre en œuvre ?

- Identifier les compétences clés à transférer dans les 3 prochaines années, identifier les salariés en capacité de les transmettre
- Identifier le nombre de salariés inclus dans des équipes d'âge mixte
- Constituer des équipes d'âge mixte
- Constituer des binômes seniors – juniors sur des points clés d'une entreprise
- Inclure dans les réunions annuelles des IRP, sur la formation (avant 1er octobre et 31 décembre de l'année en cours), un temps consacré à l'information sur les dispositions en matière de tutorat et/ou fonction de formateur interne (en partenariat avec l'AREF)
- Organiser des réunions spécifiques sur les perspectives d'embauches en alternance, y associer les seniors experts volontaires
- Participer aux bilans intermédiaires organisés par les OF (dans le cadre de contrats en alternance), accompagné par un senior expert
- Mettre à disposition d'un organisme de formation un salarié de 45 ans et plus de manière occasionnelle à travers le congé enseignement
 - *Exemple d'indicateurs : convention de partenariat avec un organisme de formation*
- Former les seniors au métier de formateur en entreprise afin de faciliter la transmission de ses compétences.
 - *Exemple d'indicateurs : nombre de salariés référencés formateur interne dans l'entreprise*
- Inciter les seniors à devenir tuteur dans le cadre d'une politique de valorisation de la fonction tutorale dans l'entreprise :
 - *Exemple d'indicateurs : nombre et nature d'actions réalisées pour informer sur le tutorat et/ou nombre de charte sur le tutorat*
- Adapter les horaires de travail pour faciliter l'exercice de la fonction tutorale



Axe 3 – Transmettre les savoirs & développer le tutorat

- Former ces salariés au tutorat afin d'améliorer l'intégration et l'accueil dans l'entreprise et ainsi fidéliser les nouveaux entrants dans la profession
 - *Exemple d'indicateurs : nombre de tuteurs de (45), (50), (55) ans et plus retenus pour cette mission, et/ou nombre de salariés formés à la fonction tutorale*
- Favoriser le développement du Titre de Maître d'Apprentissage Confirmé (TMAC)
 - *Exemple d'indicateurs : nombre de MAC de (45), (50), (55) ans et plus mis en place*
- Faire participer les seniors experts au positionnement des juniors, sur les situations de travail professionnalisantes.
- Définir des critères internes d'évaluation, dans le cadre de la transmission des savoirs senior/junior, en concertation avec les seniors experts concernés
- Elaborer un livret de professionnalisation en concertation avec les seniors experts
- Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen
- Former ces salariés à la fonction « membre de jury »
 - *Exemple d'indicateurs : nombre de salariés ayant participé à des jurys.*

Axe 3 – Transmettre les savoirs & développer le tutorat



→ Quels outils et démarches peut-on mobiliser ?

- Pour engager une réflexion sur les compétences clés dans l'entreprise :
 - « *Avenir compétences* »
 - *BNDC*
- Pour réaliser un état des lieux des compétences détenus par les seniors dans l'entreprise :
 - *Diagnostic RH*
- Pour identifier des les compétences à transférer et les salariés qui les détiennent (ex : seniors experts) :
 - *Démarche compétence et BNDC (Banque Nationale des Données de Compétences)*
- Pour devenir formateur occasionnel en entreprise
 - *La formation de formateurs seniors –AREF Pays de la Loire*
- Pour construire des parcours de professionnalisation et réaliser des livrets de professionnalisation :
 - *Les fiches de la professionnalisation*

→ Pour aller plus loin....

- **Ressources internes**
 - www.aref-iledefrance.com
 - www.gfcbtp.fr
 - www.metiers-btp.fr
 - www.aract.fr
 - www.kit_d'accueil.fr
 - www.intranet
- **Ressources externes**
 - www.priorite-seniors.fr
 - www.emploiesseniors.gouv.fr

Axe 3 – Transmettre les savoirs & développer le tutorat



Cas pratique

Quel problème ?

Une entreprise de travaux publics spécialisée dans le rabotage de routes et en pleine expansion souhaite conquérir de nouveaux marchés à l'étranger, développer les compétences de ses salariés en poste et intégrer de nouveaux salariés.

Elle décide de croiser un OF interne et propose à des ouvriers, experts dans leur domaine et âgés de 46 à 54 ans, de devenir formateurs dans l'entreprise.

Quelles actions ?

- Accompagnement de l'entreprise dans le cadre d'une Démarche Compétences afin de définir les métiers de balayeur et raboteur
- Accompagnement des salariés sur les chantiers pour qu'ils puissent intervenir directement sur les situations de travail réelles.
- Création de l'OF et du dispositif de formation

Quels résultats ?

- Promotion interne de 4 salariés « experts techniques » et formation de formateurs
- Mise en place d'un process d'intégration des nouveaux salariés et construction de parcours de professionnalisation pouvant répondre aussi aux besoins de salariés en évolution professionnelle.

→ [Projet AREF LANGUEDOC-ROUSSILLON](#)