

## IDENTIFICATION ET TRANSFERT DES COMPÉTENCES STRATÉGIQUES

***Accompagner les dirigeants au repérage des compétences stratégiques détenues par des seniors et favoriser le transfert de ces compétences vers des juniors afin de maintenir et développer la compétitivité de l'entreprise.***

**Une réponse aux entreprises confrontées aux problématiques suivantes :**

- Comment anticiper l'impact du choc démographique sur les emplois et les compétences (départs en retraite) ?
- Comment anticiper la perte de compétences stratégiques (toutes fonctions confondues) détenues par mes salariés seniors ?
- Quelles sont les compétences stratégiques de mon entreprise aujourd'hui et demain au regard des évolutions du marché ?
- Comment intégrer cette problématique aux perspectives d'avenir de mon entreprise ?
- Comment mettre en place les conditions de réussite d'un transfert de connaissances et de savoir-faire ?
- Comment faire adhérer le senior et le junior à ce processus de transfert ?

**Les avantages de cette action pour votre entreprise :**

- Une appropriation d'une démarche et d'une méthodologie innovante, conçues par votre OPCA en partenariat avec des consultants spécialisés, pour qu'elle soit ajustée à la taille de votre entreprise et à ses spécificités.
- Un accompagnement mené par des consultants sélectionnés par votre OPCA.
- Un outil de développement de vos Ressources Humaines au service de vos enjeux économiques et stratégiques.
- Une organisation du processus de transfert de compétences adaptée à vos métiers
- Une structuration pédagogique des connaissances et savoir-faire à transmettre
- Des outils de capitalisation des compétences
- Un moyen de valoriser vos seniors
- Une démarche permettant de maintenir les compétences stratégiques de votre entreprise

### Méthode

- Un premier entretien entre le dirigeant, son conseiller OPCA et le consultant missionné pour réaliser l'action, pour ajuster la méthode aux spécificités de l'entreprise, définir un plan d'actions, un calendrier des rendez-vous et les engagements de chacune des parties, pour assurer la réussite du projet. Ces éléments seront repris dans un cahier des charges qui sera validé par l'entreprise.

- Un accompagnement en entreprise des divers acteurs concernés (Dirigeant – senior – junior – encadrant) pour la mise en œuvre individualisée du transfert :
  - ✓ Préparer un tableau de bord afin de classer les activités du senior pour permettre le repérage des critères de réussite,
  - ✓ Créer les conditions favorables du transfert entre le senior et le junior,
  - ✓ Définir les objectifs et les étapes du transfert en fonction des compétences et qualités du junior sélectionné,
  - ✓ Assurer le suivi du processus et accompagner le binôme tout au long du transfert,
  - ✓ Fêter le terme de l'action et officialiser la fin du processus de transmission.

### Modalités :

**Déroulement :** ✓ Diagnostic des besoins et identification des compétences à transférer.  
 ✓ Accompagnement individualisé pour le transfert.

**Durée :** A déterminer à partir du diagnostic. Entre 6 et 10 jours, fractionnés en demi-journées et étalées sur plusieurs mois.

**Période :** Selon les souhaits de l'entreprise.

**Intervenant :** Un consultant du GRETA.

**Accompagnement / suivi :** Votre conseiller OPCA

**Lieu :** Au sein de l'entreprise.

**Coût :** A déterminer en fonction de la durée estimée lors du diagnostic. Ce coût sera imputé sur le budget formation de l'entreprise, mais une prise en charge d'au minimum 50% pourra être obtenue grâce à des subventions de **l'Etat et du FSE**.

**Inscription :** Pour bénéficier de cette action, prenez contact avec votre conseiller OPCA.

**Entreprise éligible :** Cette action faisant partie du projet « ATTRACTIVITE et ANTICIPATION »<sup>1</sup> co-financé par le F.S.E., et destiné à professionnaliser les **PME bas-normandes** en matière de gestion des ressources humaines, seules les entreprises répondant à la définition européenne<sup>2</sup> des PME peuvent y participer.

---

<sup>1</sup> Le projet « **ATTRACTIVITE – ANTICIPATION** » a été conçu par plusieurs partenaires régionaux qui se sont associés à l'AGEFOS PME : La DAFCO (réseau des GRETA), l'AREF-BTP, UNIFAF, le FONGECIF, la CGPME et l'ANACT et a pour objectif d'expérimenter et de valider des actions de conseil et de formation pour aider les PME bas-normandes à faire face aux enjeux liés au choc démographique.

<sup>2</sup> Toute entreprise ayant un effectif inférieur à 250 salariés, un CA inférieur ou égal à 50 M€ ou un bilan inférieur ou égal à 43 M€ et n'étant pas détenue à plus de 25% par une entreprise ne répondant pas aux critères ci-dessus