

Parcours certifiant "Transmettre le savoir et le savoir-faire"

DURÉE : 3 jours

23h en présentiel | 21h à distance

PRIX : 1980.00 € HT (2376.00 € TTC)



PARTICIPANTS

Managers, experts techniques ou seniors souhaitant valoriser leur fin de carrière par la transmission.

Tuteurs, parrains ou formateurs occasionnels chargés de l'intégration (Onboarding) et de la rétention des savoirs.

Coachs et formateurs indépendants souhaitant acquérir une méthodologie de transmission certifiée.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.



OBJECTIFS

- ▶ Capturer l'expertise critique et les non-dits du métier.
- ▶ Booster la pédagogie de transmission grâce aux IA génératives.
- ▶ Créer une alliance intergénérationnelle durable.
- ▶ Valider l'autonomie réelle du collaborateur.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE

Du sachant au passeur

- Cartographier le savoir critique : l'inventaire précis de ce qui fait la valeur du poste pour ne rien perdre.
- Structurer la matière : la transformation d'une expertise brouillonne en étapes digestes (les marches d'escalier).
- Définir le contrat : la clarification des rôles respectifs (ni chef, ni copain, mais guide) pour éviter les malentendus.
- Fixer les objectifs : la définition des critères de réussite attendus pour valider la progression.

L'IA comme accélérateur de transmission

- Capitaliser avec l'IA : l'utilisation d'outils génératifs pour transformer une consigne orale en procédure claire, la constitution d'une bibliothèque de prompts évolutifs dans un environnement sécurisé comme Notebook LM.
- Activer l'auto-apprentissage : l'incitation du mentoré à utiliser l'IA comme tuteur personnel pour la théorie.
- Varier les méthodes : l'alternance entre la démonstration simple et claire, l'expérimentation accompagnée et l'autonomie franche.
- Ancrer le savoir-faire : retour aux mécanismes cognitifs de la mémorisation à long terme (support, incorporation, appropriation, répétitions optimisées) et intégration du style d'apprentissage particulier.

La relation et le choc des générations

- Décoder les attentes : la compréhension des leviers de motivation des générations Y et Z (sens, immédiateté), du profil des acteurs, des compétences pédagogiques du mentor, du style d'apprentissage du mentoré.
- Pratiquer l'écoute active : la détection des blocages et des incompréhensions au-delà des hochements de tête.
- Formuler un feedback : l'art de corriger l'erreur de manière constructive sans briser la confiance.
- Gérer les résistances : le traitement des freins relationnels et cognitifs, la motivation du mentor.

Sécuriser l'envol

- Bâtir le plan d'intégration : la construction d'un calendrier réaliste sur les premiers mois (Onboarding).
- Gérer le lâcher-prise : le dosage subtil entre présence rassurante et retrait progressif pour favoriser le risque.
- Simuler les entretiens : l'entraînement intensif aux points d'étape et aux bilans de progression.
- Valider la compétence : l'évaluation objective de la capacité à faire seul sans complaisance.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : PFTLS

CLIQUEZ ICI



DEUXIEME PARTIE

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation