

BOITE A OUTILS

ENTREPRISE APPRENANTE

Mesurer son niveau
de maturité

AVRIL 2024

Une entreprise apprenante est une organisation qui reconnaît l'importance de l'apprentissage continu comme moteur de son succès et de son évolution. Cela lui permet de rester compétitive et de s'adapter à un environnement en perpétuelle mutation.

EVALUER LE DEGRÉ DE MATURITÉ DE L'ENTREPRISE

Pour connaître le degré de maturité de votre entreprise, nous vous proposons un **test de positionnement**.

Les questions posées vont vous aider à **évaluer les actions déjà en place dans l'entreprise**.

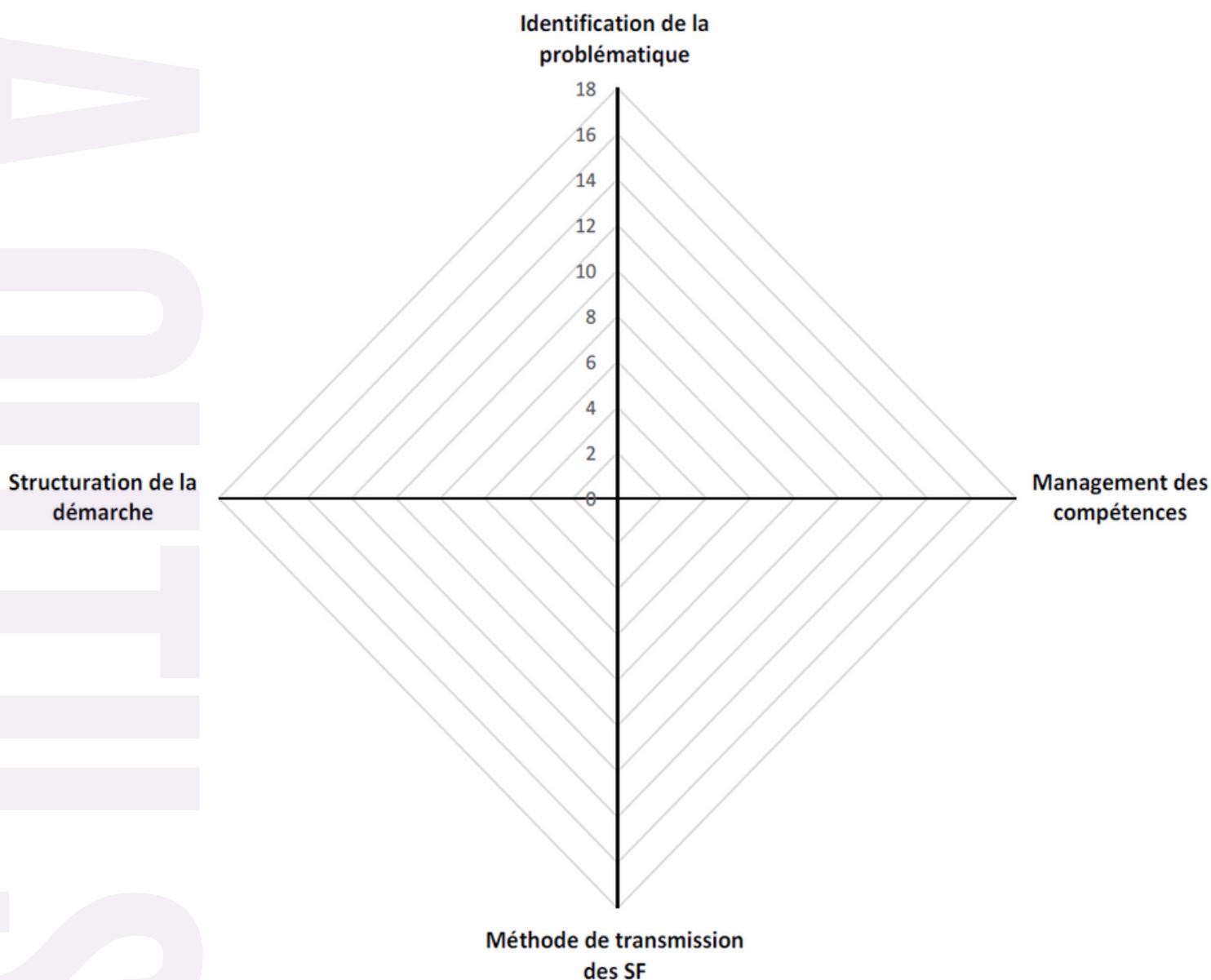
Par la suite, vous découvrirez votre **niveau de maturité** ainsi que des **conseils concrets**.

Pour aller plus loin, l'IFRIA OUEST vous accompagne dans la structuration du transfert de savoirs et du savoir-faire, la cartographie des compétences, la formation de tuteurs et acteurs internes.

	Rien	Démarrage	En cours	Au point
	0	1	2	3
IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE				
Les savoir-faire clés sont-ils identifiés ?				
Avez-vous une cartographie des compétences des équipes ?				
Des moyens sont-ils mis en place pour faire baisser le turnover sur les postes où il est le plus important ?				
Les savoirs clés de l'entreprise sont-ils détenus par un nombre suffisant de salariés ?				
Les départs en retraite des salariés sont-ils anticipés ?				
Total sur 15				
MANAGEMENT DES COMPÉTENCES				
Est-il facile de faire évoluer les habitudes, les « traditions » pour apporter des solutions nouvelles ?				
Les salariés ont-ils de l'appétence pour la formation, l'évolution professionnelle ?				
Existe-t-il des parcours de formation pour l'intégration ? La montée en compétence ?				
Les entretiens de Parcours Professionnels sont-ils exploités ?				
Les managers sont-ils formés à leur rôle dans le management des compétences de leur équipe ?				
Les parcours de formation aboutissent-ils à une reconnaissance type certification, bloc ?				
Total sur 18				
MÉTHODE DE TRANSMISSION DES SF				
Existe-t-il des outils pour le TSF ? (modules de formation, mode d'emploi machine)				
Les parcours de formation font-ils intervenir des méthodes innovantes type AFEST, vidéo tuto, reverse mentoring ?				
L'efficacité des formations réalisées est-elle vérifiée (grille d'évaluation, indicateurs...) ?				
Les tuteurs et formateurs internes ont-ils été formés à ce rôle et sont-ils capables de transmettre tous les SF ?				
La disponibilité des collaborateurs est-elle suffisante pour leur permettre d'atteindre le niveau souhaité de compétences ?				
Total sur 15				
STRUCTURATION DE LA DÉMARCHÉ				
Existe-t-il un pilotage du processus avec des objectifs formalisés, des indicateurs, des moyens, etc ?				
La documentation relative au transfert des Savoirs et Savoir-faire est-elle régulièrement mise à jour et accessible à l'ensemble de ses acteurs ?				
La formation interne réalisée fait-elle l'objet d'un enregistrement ?				
Le réseau de tuteurs et formateurs internes est-il animé ? (partage, recyclage, actualisation...)				
La direction est-elle impliquée dans la démarche de transfert des SF ?				
Total sur 15				
Total sur 63				

RÉSULTAT DE MON AUTOPOSITIONNEMENT

Reportez les **résultats obtenus** sur l'araignée ci-dessous puis reliez chaque branche. Ce schéma vous donne **une vue d'ensemble de votre degré de maturité**. Sur la page suivante, découvrez à **quel niveau vous vous situez** ainsi que des **conseils** pour atteindre le niveau supérieur.



ANALYSE DE MON DEGRÉ DE MATURITÉ

NIVEAU 1 Absence de démarche structurée	<ul style="list-style-type: none">• L'entreprise ne dispose pas de processus formalisés de transfert des savoirs.• Les connaissances et les compétences ne sont ni formalisées ni documentées.• Peu d'efforts sont déployés pour préserver et transmettre le savoir-faire des employés.	Entre 0 et 15 points
NIVEAU 2 Début de la formalisation	<ul style="list-style-type: none">• L'entreprise commence à reconnaître l'importance du transfert des savoirs• Les postes clés sont documentés• Les activités de formation et de tutorat ne couvrent pas l'ensemble de l'entreprise	Entre 16 et 31 points
NIVEAU 3 Mise en place de processus	<ul style="list-style-type: none">• L'entreprise a mis en place des processus formels de gestion des compétences• Les compétences sont identifiées, documentées et stockées dans des bases de données ou des systèmes de gestion• Des programmes de tutorat et de formation sont mis en place pour faciliter le transfert de savoir-faire• Il y a une culture du partage des connaissances au sein de l'entreprise	Entre 32 et 47 points
NIVEAU 4 Entreprise apprenante	<ul style="list-style-type: none">• L'entreprise a atteint un haut niveau de maturité dans la gestion des compétences• Le transfert des savoirs est intégré dans la culture de l'entreprise et devient une partie naturelle du fonctionnement quotidien• Les employés sont encouragés à partager activement leurs connaissances et leur expertise• Les processus de gestion des compétences sont continuellement améliorés et adaptés aux besoins changeants de l'entreprise	Au delà de 47 points

COMMENT ACCÉDER AU NIVEAU SUPÉRIEUR ?

Niveau 1 - Absence de démarche structurée

Les entretiens d'évolution professionnels sont réalisés.
Des fiches de poste existent.
La formation au poste de travail existe mais elle est informelle et basée sur le volontariat des "anciens".
Les savoir-faire clés sont décrits.

Niveau 2 - Début de la formalisation

Chaque poste a fait l'objet d'un descriptif des compétences et chaque salarié est positionné.
Les managers sont formés à l'évaluation. Le management participatif est favorisé, il existe des groupes de résolutions de problèmes dans tous les services associant tous les salariés.
Les nouveaux entrants bénéficient de parcours d'intégration avec un tuteur, y compris intérimaires.
Les départs sont analysés sur les raisons et dans leurs impacts.
Les nouveaux entrants réalisent un "rapport" d'étonnement.

COMMENT ACCÉDER AU NIVEAU SUPÉRIEUR ?

Niveau 3 - Mise en place de processus

Les évolutions professionnelles possibles sont visualisables par tous et les parcours de formation pour y parvenir également. La GEPP est partie intégrante des missions des managers et ils la citent comme une priorité.

Il existe des temps dédiés à la formation aux postes. Les formateurs internes/tuteurs sont valorisés. Des liens « école/entreprises » sont créés, des événements sont organisés, un plan organisé de recrutement et d'accueil d'alternants et/ou stagiaires existe.

Les principes de réflexivité sont enseignés aux formateurs internes et aux managers qui les utilisent de façon privilégiée dans les parcours de formation.

Des enquêtes d'impact sont faites à l'issue des formations. Une banque de modules de formation existe, construite par des experts.

Les alternants sont considérés comme une source de nouvelles connaissances et invités à les partager.

COMMENT ACCÉDER AU NIVEAU SUPÉRIEUR ?

Niveau 4 - Entreprise apprenante

Il existe un pilote garant du processus, une revue annuelle des processus est réalisée. Le pilote est consulté lors des projets impactant l'évolution des compétences.

Les équipes sont équilibrées en termes de pyramide des âges.

100% des salariés ont accès à une formation permettant une évolution tous les 3 ans et la mobilité interne et inter services est institutionnalisée.

Des communautés de formateurs internes, de tuteurs, de managers existent et échangent leurs bonnes pratiques. Chaque salarié est encouragé à se former par des modules "apprendre à apprendre" et est formé à la réflexivité.

Chacun peut construire des "tutos" déposés sur une plateforme interne, managée.

Des groupes de travail intergénérationnels se forment. Les résultats des groupes d'amélioration continue sont analysés pour capitaliser sur les facteurs de succès et sont diffusés et valorisés.

Pour en savoir plus sur l'IFRIA OUEST, rendez-vous sur notre site internet, rubrique "infos pour les entreprises"



www.ifria-ouest.fr

Vos conseillers entreprises :

Hélène BOULANGER

hboulanger@ifria-ouest.fr

06 72 32 76 55

Emmanuel Quedrue

equedrue@ifria-ouest.fr

06 07 58 95 52