



Diag *Flash* Transmission

Sécuriser les savoir-faire qui font votre entreprise



3 à 5 jours | Entreprises industrielles avec départs à échéance courte sur des postes clés

Quand votre meilleur régleur partira, que restera-t-il de ce qu'il sait ?

Dans une entreprise industrielle, l'essentiel du savoir-faire n'est écrit nulle part. Il est dans les mains de trois ou quatre personnes, et il part avec elles.

En 3 à 5 jours, nous identifions les savoir-faire dont dépend réellement votre production, nous mesurons le risque de perte, et nous construisons le plan qui les sécurise.

Vous êtes concerné si :

Un ou plusieurs départs à la retraite sont prévus dans les 36 mois sur des postes clés

Vous êtes détenteur d'un procédé maison, tour de main ou réglage que personne n'a jamais formalisé

Il existe un poste sur lequel vous savez qu'un remplacement externe serait très difficile

Les transmissions se font au fil de l'eau, sans binôme identifié ni calendrier

Un turn-over vous fait perdre des compétences plus vite que vous ne les reconstruisez

Un cas rencontré dans l'industrie

**Fonderie de précision, 45 salariés,
Bourgogne-Franche-Comté**

Trois régleurs, trente ans de maison chacun, partent dans les vingt-quatre mois. Le réglage du process de coulée sur deux références stratégiques n'existe sur aucun document : il se transmet à l'oreille et au coup d'œil. Le dirigeant sait qu'il a un problème, sans savoir lequel exactement. Le Diag Flash identifie onze gestes critiques, en classe quatre en risque majeur, produit une matrice de compétences par poste et propose trois binômes de transmission sur dix-huit mois. Deux des quatre gestes critiques se révèlent en réalité transposables à un mode opératoire écrit ; les deux autres exigent un compagnonnage, ce qui change complètement le calendrier de départ négocié avec les intéressés.



3 à 5 jours | Entreprises industrielles avec départs à échéance courte sur des postes clés

Ce que le diagnostic vous apporte



Cartographie des savoir-faire clés, menacés ou stratégiques



Analyse des postes critiques et des compétences rares ou tacites



Entretiens avec les détenteurs de savoir-faire, l'encadrement et la direction



État des lieux des risques de perte : départs en retraite, mobilités, reconversions



Note de synthèse, préconisations et feuille de route actionnable

Le volet compétences

C'est le cœur du produit. Le diagnostic distingue ce qui relève d'une compétence formalisable, ce qui relève d'un geste qui ne se transmet qu'en situation de travail, et ce qui peut être recruté.

Il identifie les détenteurs d'expertise, évalue leur capacité et leur appétence à transmettre, et prépare le cas échéant le déploiement d'une action de formation en situation de travail (AFEST).

Il articule la transmission avec la politique d'alternance et le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Vos bénéfices

Vous **savez précisément** quelles compétences vous risquez de perdre, et quand

Vous négociez les départs avec un **calendrier de transmission**, pas dans l'urgence

Vous transformez vos experts **en ressources de montée en compétences** collective

Vous disposez d'une **base exploitable** pour votre plan de développement des compétences

Et après : l'accompagnement jusqu'à 5 jours supplémentaires

Élaboration des matrices de compétences et des carnets de postes, mise en place des dispositifs de transmission intergénérationnelle ou entre pairs, valorisation des détenteurs d'expertise, intégration dans la politique emploi-compétences et préparation d'une action de formation en situation de travail.

Identifions ensemble les savoir-faire que vous ne pouvez pas vous permettre de perdre.

Parlez-en à votre conseiller
OPCO 2i



réponse sous 5 jours ouvrés