

ACCOMPAGNER MES SALARIES VERS LA FORMATION AUX COMPÉTENCES DE BASE EN BRETAGNE

**TEMOIGNAGES : DEMARCHES D'ENTREPRISES
ET INGENIERIE DE FORMATION**

WEBINAIRE DU 10 SEPTEMBRE
2024 – POINTS CLÉS

Organisé par





4 idées reçues sur la formation pour adultes aux compétences de base

Claire Marx - Responsable du pôle entreprises, ALPES

Dans mon entreprise, nous n'avons que de bons professionnels, il n'y a pas de besoin.

Il n'y a aucun lien entre le professionnalisme et les lacunes en compétences de base. Les salariés concernés vont mettre en place des stratégies pour réaliser leurs tâches sans être repérés. Ils sont souvent perçus comme de très bons professionnels.

Pour être autonome au travail, pas besoin de maîtriser les compétences de base.

Les compétences de base sont des compétences professionnelles à part entière pour réaliser des dosages, lire un plan ou un schéma, renseigner des documents de traçabilité... Leur maîtrise est également nécessaires pour pouvoir évoluer professionnellement, se reconvertir ou bénéficier d'un reclassement professionnel.

Les salariés ne voudront pas s'inscrire sur ces formations, c'est trop stigmatisant.

Sortir de cette situation est un vrai besoin pour la plupart des personnes concernées. L'illettrisme est un poids qu'elles ont porté toute leur vie. Quand on leur propose une porte de sortie, souvent, elles la prennent. Si on considère ce sujet comme une problématique dont on peut sortir et qu'on propose une solution, bien souvent la personne va prendre la main qu'on lui tend.

Comment mettre en place une formation commune avec un groupe hétérogène

Chaque personne a un parcours, une expérience professionnelle et personnelle qui l'ont amenée à développer des compétences. Des groupes de formation restreints vont permettre de personnaliser les apprentissages. Les personnes d'une même entreprise travaillent avec des documents communs, ont parfois les mêmes écrits à produire ou les mêmes raisonnements mathématiques à mobiliser. Le formateur part de ce contexte commun et personnalise les apprentissages.

“Les transformations numériques et organisationnelles au sein des entreprises accentuent le besoin de formation.”



“10,5% de la population scolarisée en langue française rencontre des difficultés avec les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture, et le numérique, 55% est en emploi.

Le taux d'illettrisme est plus élevé parmi les travailleurs précaires, atteignant 14% pour ceux en CDD et un niveau encore plus élevé chez les temps partiels”.

**Hervé Fernandez,
Directeur de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme**

Identifier les salariés concernés et construire une action de formation

1 Étudier les besoins et repérer les salariés concernés

Collaboration préliminaire



Une étroite collaboration entre l'entreprise et l'organisme de formation permet de définir les objectifs de formation et de cerner le contexte de travail.

Repérage des salariés



Un manager peut avoir l'intuition que des salariés rencontrent des difficultés sans pouvoir le diagnostiquer précisément, notamment du fait de stratégies de contournement. Un travail préparatoire avec un organisme de formation est donc nécessaire.

2 Informer et créer l'adhésion des salariés

Sensibilisation et transparence



Avant de lancer la formation, une phase d'information doit être menée pour expliquer aux salariés les objectifs et bénéfices de la formation.

Adhésion et climat de confiance



La formation doit être proposée dans un cadre bienveillant qui favorise la confiance et l'engagement des participants.

3 Individualiser et adapter les contenus de formation

Prise en compte des parcours individuels



Les groupes de formation sont souvent hétérogènes. Il est important d'individualiser les parcours même dans un cadre collectif.

Utilisation de documents authentiques



La formation doit s'appuyer sur des situations et documents de travail (processus d'entreprise, formulaires internes...), afin que les compétences acquises soient directement applicables au poste de travail.

Binôme de formateurs



Il peut être pertinent de prévoir deux formateurs : un pour les compétences de base et un pour des aspects techniques.

4 Mettre en place des sessions de formation adaptées

Adapter le rythme et la fréquence des sessions



Le planning doit tenir compte des spécificités de l'entreprise (dans le bâtiment, des semaines complètes de formation peuvent être envisagées alors que dans l'industrie, des sessions d'une journée par semaine peuvent être plus adaptées).

Prendre en compte la saisonnalité



Il est possible de mettre en place une pause dans les formations pendant les périodes d'intense activité.

5 Utiliser les dispositifs interentreprises et de financement

Groupes interentreprises



Pour des petites entreprises ou dans des secteurs similaires, il peut être avantageux de regrouper les salariés de plusieurs entreprises.

Financements



Formations éligible au CPF, financements de l'OPCO... En Bretagne, le dispositif « Prépa Clés » finance les formations pour les salariés en insertion ou les apprentis.

6 Suivre et consolider les acquis

Alternance formation / travail



Il peut être bénéfique d'alterner sessions de formation et temps de travail. Cela permet de consolider les apprentissages en contexte de travail réel.

Suivi des progrès



Un suivi régulier avec les différents acteurs de l'entreprise (managers, RH...) est nécessaire pour évaluer les progrès des participants et ajuster le dispositif si besoin.



74 salariés formés depuis 2018

"Toutes les semaines, des actions de formation hygiène et sécurité sont proposées pour les nouveaux arrivants. C'est l'occasion de repérer des difficultés.

L'entreprise a démarré les formations en 2012. Nous avons pu expliquer aux salariés la démarche et l'objectif et elles étaient intéressées.

Le premier groupe a très bien marché.

Grâce au bouche à oreille, 5 groupes ont suivi.

En 2018, nous avons proposé à nouveau des formations CléA* et suite à plusieurs sessions d'information 74 personnes ont été identifiées comme volontaire.

En ce qui concerne la mise en œuvre, l'organisme de formation a réalisé des positionnements et des entretiens individuels avec chaque salarié afin de constituer des groupes homogènes".

*Le parcours CléA vise à repérer les acquis de la personne plutôt que les manques.

Les connaissances et compétences validées par CléA constituent une base pour permettre aux salariés de suivre des formations, de continuer à apprendre tout au long de leur parcours professionnel, de manière à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

Quels bénéfices pour les salariés et l'entreprise ?

- **Augmentation des compétences** : 118 salariés ont pu bénéficier de ces formations, avec des acquis solides en hygiène, sécurité et compétences numériques.
- **Fidélisation et satisfaction des salariés** : La plupart des employés habitent dans un périmètre de 15 km autour de l'entreprise. Grâce à cette démarche, ils restent dans la structure. Cela contribue à réduire le turnover.
- **Climat social** : Les managers jouent un rôle essentiel dans l'identification des besoins et l'accompagnement des employés, favorisant ainsi un climat d'entraide et d'évolution dans l'entreprise.
- **Dynamique collective** : L'impact positif sur les participants initiaux a encouragé d'autres salariés à rejoindre le dispositif, créant un effet d'entraînement pour ceux qui hésitaient.

Depuis 2 ans des formations aux compétences numériques



"Chaque année, nous faisons le point avec les managers pour déterminer les besoins en formations sur les compétences de base.

Nous avons aussi mis en place depuis 2 ans des formations aux compétences numériques de base pour répondre au déploiement de nouveaux outils (bulletins de salaire dématérialisés, coffre-fort numérique, site internet de la mutuelle...)"

Revoir le webinar



Pour aller plus loin, qui contacter ?

AFDAS

A+las

OPCO EP

AKTO

OCAPAT

OPCO 21

topcommerce

Constructys

OPCO Mobilités

OPCO SANTE

uniformation

Anfh

ANLCI
Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

lempf

France Travail

Région BRETAGNE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Bretagne

0 800 11 10 35

Illettrisme info service
Service & appel gratuits