

Compétences de base : des salariés, managers et responsables de formation bretons partagent leurs expériences

Synthèse du webinaire du 6 mai 2025

Revoir le webinaire



Organisé par

afdas  **Atlas** 

OPCO EP
Agence nationale
de formation des salariés

AKTO

ICAPIAT

OPCO 2i
COMPÉTENCES
INDUSTRIELLES

l'opcommerce
Gérez votre commerce

Constructys
Votre partenaire compétences

OPCO Mobilités 

OPCO SANTÉ 

uniformation
Solutions pour l'habillement uniforme, l'hygiène et la sécurité

Anfh 

ANLCI
Agence nationale
de lutte contre l'illettrisme

Chifpt

France Travail 

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

**Région
BRETAGNE** 

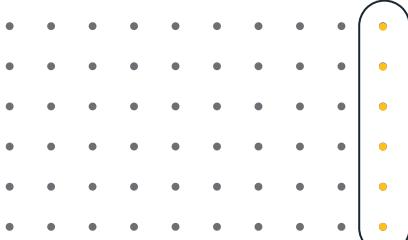
PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS 
PRO Bretagne



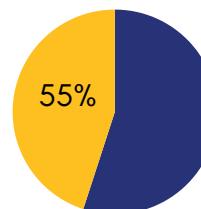
On peut être performant au travail et malgré tout avoir des fragilités en lecture, écriture ou numérique, avec un impact concret sur le quotidien professionnel.



La première intuition est souvent de se dire « mon organisation n'est pas concernée ». Or, régulièrement, des personnes nous disent : « **Je viens de découvrir que ce collaborateur est en difficulté et je ne m'en étais pas aperçu même si je travaille avec lui depuis longtemps** ». C'est un phénomène invisible.



10,5%
de la population
concernée par
l'illettrisme



55% des personnes concernées sont en emploi

L'entreprise **VEOLIA** témoigne

Muriel Drouin - Responsable de développement RH

« C'est notre rôle d'accompagner l'évolution des compétences et garantir la sécurité ».

Chez Véolia, nous avons 75 % d'ouvriers pas ou peu qualifiés. Nos métiers évoluent énormément depuis une dizaine d'années. On peut penser que c'est simple de prendre une poubelle, de la charger dans une benne.

Or, il y a **beaucoup de techniques, d'impacts sur l'environnement et surtout des aspects sécurité**.

Il est important de s'assurer que tous les salariés comprennent vraiment les règles de sécurité pour pouvoir effectuer leur travail et rentrer chez eux en pleine santé le soir.

Pour les situations qui relèvent du français langue étrangère, nous n'avons pas de problème. Mais concernant l'illettrisme, c'est très difficile d'aller les chercher. Nous avons misé sur le fait de sensibiliser nos managers, nos RH, nos représentants du personnel dans un premier temps. L'ANLCI est venue sensibiliser nos équipes.

Prendre en compte l'usure professionnelle

Chez nous, la moyenne d'âge est de 47 ans. Que faire en cas d'usure professionnelle ? Leur dire merci à 50 ans alors que cela fait 20 ans qu'ils travaillent chez nous ?

Notre objectif et notre responsabilité c'est de pouvoir leur permettre de développer leur employabilité et leur donner l'opportunité de rebondir. D'autant plus que certains de nos métiers (trieur ou équipier) à terme, vont disparaître. Il faut absolument qu'on prépare leur l'employabilité. C'est notre responsabilité.

Audrey Salomon - Chargée de formation

L'entreprise Chancerelle, est une conserverie de sardines implantée à Douarnenez.

« Les salariées nous disent qu'au départ, elles n'ont pas forcément toutes le même moteur de motivation. Elles se lancent dans la démarche parce qu'elles ont été orientées par leur chef.

Nous avons choisi Cléa, car c'est un parcours de formation « pas comme à l'école » qui permet de proposer un parcours adapté à chaque profil grâce à un positionnement préalable. L'organisme de formation nous a proposé un parcours pédagogique constitué de plusieurs petites séquences. Nous avons suivi deux jours de formation par semaine d'avril à juin. Puis, nous avons repris le parcours en novembre une fois notre période de forte activité passée ».



Les salariées témoignent des effets positifs du parcours Cléa.



Cohésion d'équipe

« Les filles me connaissent, je parle peu et reste toujours dans mon coin. Avec la formation, j'arrive à me prononcer et je vois qu'il y a des changements ».



Savoir interagir

« Cela m'a donné l'envie de développer l'entraide et la patience envers les collègues. Parfois il y a des gens qui ne comprennent pas, vous avez beau leur expliquer, ils n'en font qu'à leur tête et à un moment vous avez envie d'arracher les cheveux des filles. Après vous vous dites non ici on est là pour le travail. Ca m'a permis d'être un peu plus facile ».



Sens au travail

« Avec la formation, je suis plus à l'aise pour prendre la parole et me faire comprendre. Quand il y a un souci, je peux prévenir le responsable de ligne ou le mécano. J'ai compris le fonctionnement global de l'entreprise ».

« Je suis au poste de contrôleuse pesée. La formation m'a permis de savoir d'où on part pour arriver aux produits finis ».



Reprise de confiance

« Je n'ai pas du tout confiance en moi. Notre formatrice me prenait à part parce que je me braque direct avec les maths. Je n'essaie même pas de comprendre. J'ai toujours voulu être conductrice de machine mais je me disais que ce n'était pas pour moi. Grâce à la formation Cléa, je suis motivée à passer une formation de conductrice de machine ».

Entreprise spécialisée dans la transformation de viande de porc

« J'anime à peu près 80 journées de formation tout au long de l'année particulièrement sur l'hygiène et la sécurité. Toutes les semaines, de nouveaux salariés arrivent sur le site : intérimaires, stagiaires, CDD, CDI... Nous avons commencé les formations sur la maîtrise des savoirs fondamentaux en 2012. Cléa a permis le renforcement de la culture sécurité et environnement ».

Quels sont les bénéfices que vous observez ?



« La formation CléA permet le développement des compétences. Ils ont tous progressé, que ce soit sur leurs connaissances ou leurs compétences, c'est indéniable.



CléA permet également de favoriser la sécurité grâce à la lecture et à la compréhension de toutes les consignes qu'on peut avoir en production.



La formation a aussi un effet d'ouverture d'esprit par rapport à tout ce qui est mis en place dans l'entreprise, notamment concernant le respect des normes. Il est important que tout le monde puisse être à niveau, avoir des connaissances pour pouvoir s'adapter à tout ce qui arrive au fil de l'eau.



Concernant les formations incendie, sur la préservation de l'environnement ou sur les économies d'énergie, ce sont des sujets qui peuvent être compliqués à aborder. Mais avec la formation CléA, les salariés sont plus partants et volontaires avec tout ce qu'on a à mettre en place sur le site de production.



Dans les ateliers, les managers ont besoin que les salariés soient à l'aise et acteurs afin de comprendre rapidement ce qu'il y a à faire. Ces formations favorisent cet état d'esprit ».



Les salariés témoignent

« J'ai eu la chance de suivre plusieurs formations : hygiène et sécurité et le parcours Cléa. Mes collègues m'en avaient parlé. L'an dernier, une formatrice cherchait du monde, je me suis dit : « Allez, je fonce ! ». La formation m'a permis de renforcer l'esprit d'équipe et de me remettre à niveau en français et en maths. Cela m'aide pour évoluer vers la préparation de commandes et le pilotage de transpalette. Je comprends mieux les calculs de tare des cuves, des palettes, et le comptage précis des bacs.»

« J'ai gagné en autonomie avec le numérique. Avant, j'étais bloqué avec l'informatique, maintenant je sais utiliser un ordinateur, chercher mes fiches de paie, consulter mon compte assurance retraite... Je suis surpris de tout ce que je sais faire aujourd'hui ».



Cléa, qu'est-ce que c'est ?

Cléa est une certification qui favorise l'autonomie, la confiance et l'employabilité des salariés. C'est un levier pour faire monter en compétences les salariés.

Les compétences numériques font pleinement partie des compétences de base, le référentiel Cléa permet de travailler sur l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.

Cléa est éligible aux financements OPCO et au CPF

Illettrisme info service

0 800 11 10 35

Service & appel gratuits