FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

anlci
AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME
GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC

LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME ET DÉVELOPPEMENT D'UN SOCLE DE COMPÉTENCES

Partage d'expériences d'OPCA et FONGECIF

ÉDITO

Le monde du travail s'est fortement mobilisé ces dernières années pour faire reculer l'illettrisme dans les entreprises. Les partenaires sociaux en ont fait une priorité, et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a dégagé des moyens financiers et organisationnels importants, à travers notamment les appels à projets. OPCA et OPACIF se sont outillés pour mieux aborder cette question avec les entreprises, les salariés pour proposer des solutions mieux ajustées au terrain.

On constate ces dernières années une réduction du nombre de personnes confrontées à l'illettrisme entre 2004 et 2012 (3.100.000 personnes en 2004, 2.500.000 personnes en 2012 selon l'enquête INSEE Information et vie quotidienne rééditée avec les mêmes outils de mesure). Nous souhaitons que l'action des partenaires sociaux a contribué, pour sa modeste part, à ce recul de l'illettrisme.

Beaucoup de travail a été fait mais beaucoup reste à faire car notre pays compte encore 2.500.000 personnes confrontées à l'illettrisme, la moitié de ces personnes est dans l'emploi, plus de la moitié a plus de 45 ans. Le contexte est marqué par un ralentissement économique, des restructurations, des adaptations subies ou choisies par les salariés. La maîtrise de l'écrit et du numérique sont de plus en plus requis dans les situations professionnelles et dans le même temps, notre société pousse chaque individu à devenir davantage acteur de son devenir professionnel.

Au fond, la question qui nous est posée est celle de savoir comment, à partir d'un travail de plus en plus individualisé, de plus en plus exigent sur la maîtrise des savoirs de base, construire des stratégies collectives pour amplifier les efforts contre l'illettrisme ?
Un des éléments de cette stratégie collectif est d'abord la valorisation du capital d'expériences et de savoir-faire constitué patiemment et de manière très rigoureuse par les OPCA, les OPACIF ces dernières années.

C'est tout le sens de l'important travail de capitalisation, réalisé en étroite collaboration avec les OPCA et OPACIF, qui vous est proposé par le FPSPP et l'ANLCI dans ce document : un effort de synthèse pour vous offrir une meilleure visibilité sur la palette des actions de lutte contre l'illettrisme qui ont fait leur preuve et sur la manière dont elles ont été conduites par ceux qui accompagnent au quotidien les entreprises et les personnes dans leurs projets.

Dans notre rôle de « passeur », ce travail a vocation à être diffusé, valorisé et réapproprié par tous celles et ceux qui veulent poursuivre et développer encore davantage l'action contre l'illettrisme.

Philippe Dole
Directeur Général FPSPP

Hervé Fernandez
Directeur ANLCI

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

anlci AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC

A propos de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) :

L'ANLCI est une agence constituée sous la forme d'un groupement d'intérêt public qui assure une mission d'intérêt général. Elle réunit les décideurs et les partenaires de la société civile impliqués dans la prévention et lutte contre l'illettrisme pour leur proposer un cadre de travail commun : elle assure le pilotage de la mesure de l'illettrisme dans la population (enquêtes nationales conduites en partenariat avec l'INSEE), elle coordonne les politiques publiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme au niveau national et régional en réunissant les Préfets de Région, les Recteurs, les Présidents des conseils régionaux et départementaux et les partenaires sociaux autour de plans de lutte contre l'illettrisme et elle met à la disposition de tous ceux qui agissent des repères simples, des outils et des guides de bonnes pratiques.

Table des contributeurs

- **ACTALIANS**
- **AGEFOS-PME**
- **EX FAF PROPRETE**
- **FAF.TT**
- **FONGECIF BRETAGNE**
- **FONGECIF FRANCHE-COMTE**
- **FONGECIF HAUTE-NORMANDIE**
- **FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE**
- **FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON**
- **FONGECIF LORRAINE**
- **FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS**
- **FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR**
- **FONGECIF PICARDIE**
- **FONGECIF RHÔNE-ALPES**
- **FORCO**
- **OPCA TRANSPORTS**
- **OPCALIA**
- **OPCALIM**
- **UNIFAF**
- **UNIFORMATION**

La création de ce document a été accompagnée par Marc Fontanié d'Antipodes Ingénierie.
La carte des pratiques est une création ***Antipodes Ingénierie***.

A propos du Fonds paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels (FPSPP) :

Piloté et géré par les Partenaires sociaux, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) a été créé en 2010 par application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Il est l'instrument de gestion et d'animation permettant d'atteindre les objectifs politiques prioritaires fixés par les Partenaires sociaux, auprès des organismes paritaires agréés, agissant dans le champ de la formation à chaque étape de la vie professionnelle.

Provenance et affectation des ressources :
Ses ressources proviennent majoritairement de la contribution obligatoire des entreprises, ainsi que d'une partie des fonds de l'Europe destinés à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. L'Etat, les Régions et Pôle emploi sont également les interlocuteurs du FPSPP.
L'affectation des ressources du FPSPP est déterminée par une convention-cadre signée avec l'Etat, selon les termes d'un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel.

Une mission historique : corriger les inégalités d'accès à la formation
Depuis la création du FPSPP, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan national et interprofessionnel expriment l'ambition de corriger les inégalités d'accès à la formation. A ce titre, priorité est donnée aux salariés :

- de faible niveau de qualification,
- des TPE-PME (très petites et moyennes entreprises),
- des entreprises artisanales,

ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, dont le déficit de compétence ou de qualification, voire leur obsolescence, fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi durable de qualité.

La loi du 5 mars 2014 a redéfini les missions traditionnelles du FPSPP et élargi son champ d'action avec de nouvelles missions applicables au 1er janvier 2015.
Outre ses missions traditionnelles :

- Financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.
- Péréquation : versements complémentaires destinés dorénavant aux seuls OPCA pour le financement de formations organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation.
- Animation du réseau des OPCA et OPACIF.

Le FPSPP assure de nouvelles missions depuis le 1er janvier 2015,

- redistribution aux FONGECIF des fonds destinés au financement du CIF collectés par les OPCA ;
- développement de la formation de salariés des entreprises de moins de dix salariés et des entreprises de dix à quarante-neuf salariés ;
- accompagnement des OPCA et les OPACIF, dans le cadre de sa mission d'animation des réseaux, aussi bien lors de la mise en oeuvre du socle des connaissances et compétences professionnelles définies par les Partenaires sociaux, que pour le recours à des critères et outils relatifs à la qualité des actions de la formation professionnelle continue ;

- facilitateur des relations entre l'Etat et l'ensemble des OPCA, OPACIF et FONGECIF ;
- participation à la connaissance partagée des diverses règles de financement du CPF décidées par les branches professionnelles ;
- financement des heures acquises et mobilisées au titre du CPF lorsque :
    - Le dispositif est mobilisé à l'occasion d'un CIF,
    - Le dispositif est mobilisé par un demandeur d'emploi. A ce titre, il contractualise avec Pôle emploi et les Régions ;
- contribution au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle ;
- réalisation et financement des missions d'études et d'évaluation, pour son propre compte ou en articulation avec les orientations définies par le Comité Paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF).

Lutte contre l'illettrisme et l'acquisition des compétences clefs : un objectif prioritaire des partenaires sociaux.

Le FPSPP anime en partenariat avec l'ANLCI le Comité Technique National (CTN) Illettrisme & Socle : véritable lieu d'échanges entre représentants des OPCA et des OPACIF, ce groupe de travail contribue à professionnaliser les conseillers, à créer des outils communs et à mutualiser les bonnes pratiques existantes au sein des deux réseaux.

Parallèlement à cette mission d'animation des réseaux, le FPSPP s'est engagé dès 2010.

- Sur les actions permettant l'accès au socle de compétences et la lutte contre l'illettrisme par la publication d'un appel à projets à destination des OPCA et des OPACIF.
- Sur les actions de lutte contre l'illettrisme dans les départements d'Outre-Mer par la publication d'un appel à projets spécifique.

Il a impulsé une nouvelle dynamique pour les acteurs de la formation professionnelle grâce à la prise en charge d'actions de mise en œuvre qui a permis le développement de partenariats avec les organismes de formation, les cabinets experts sur les questions d'illettrisme et de compétences de bases, le déploiement d'actions de communication auprès des entreprises, la création d'ingénierie pédagogique, d'outils et de référentiels permettant la professionnalisation des équipes des OPCA/OPACIF et la création de parcours de formation personnalisé…
Le FPSPP a poursuivi son accompagnement en 2013 en publiant deux nouveaux appels à projets, l'un spécifique aux actions de formations contribuant à la lutte contre l'illettrisme, l'autre spécifique aux actions de formations visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences minimal.

Quelques chiffres clés :

177 M€
Fonds octroyés depuis 2010

par le biais des appels à projets et par le FSE (17,43 M€)

→

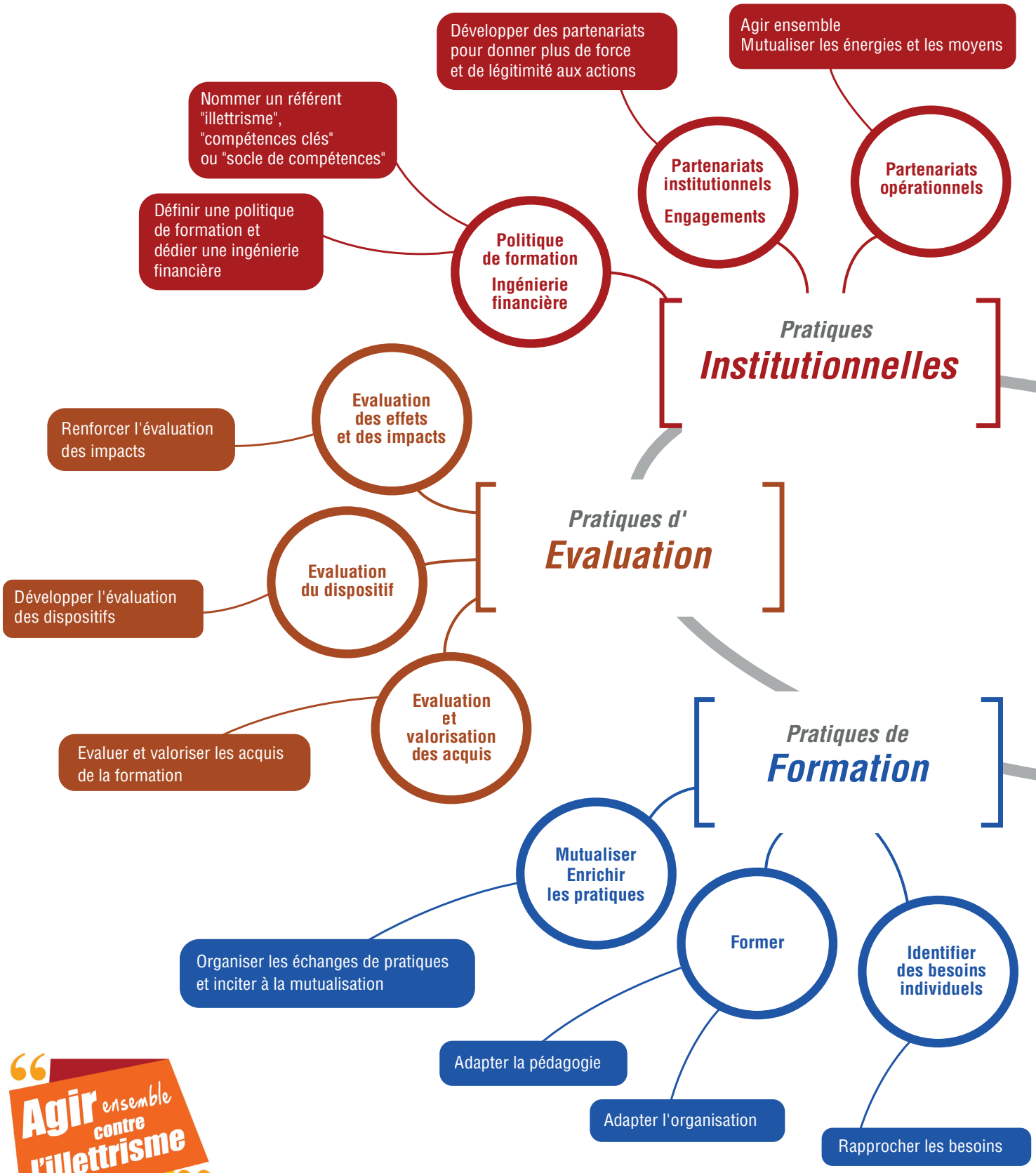
142 494
bénéficiaires de formation

dont 8,7 M€ contribuant à la lutte contre l'illettrisme Outre-mer

FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

PRATIQUES DE LUTTE C
DE DÉVELOPPEMENT D'UN

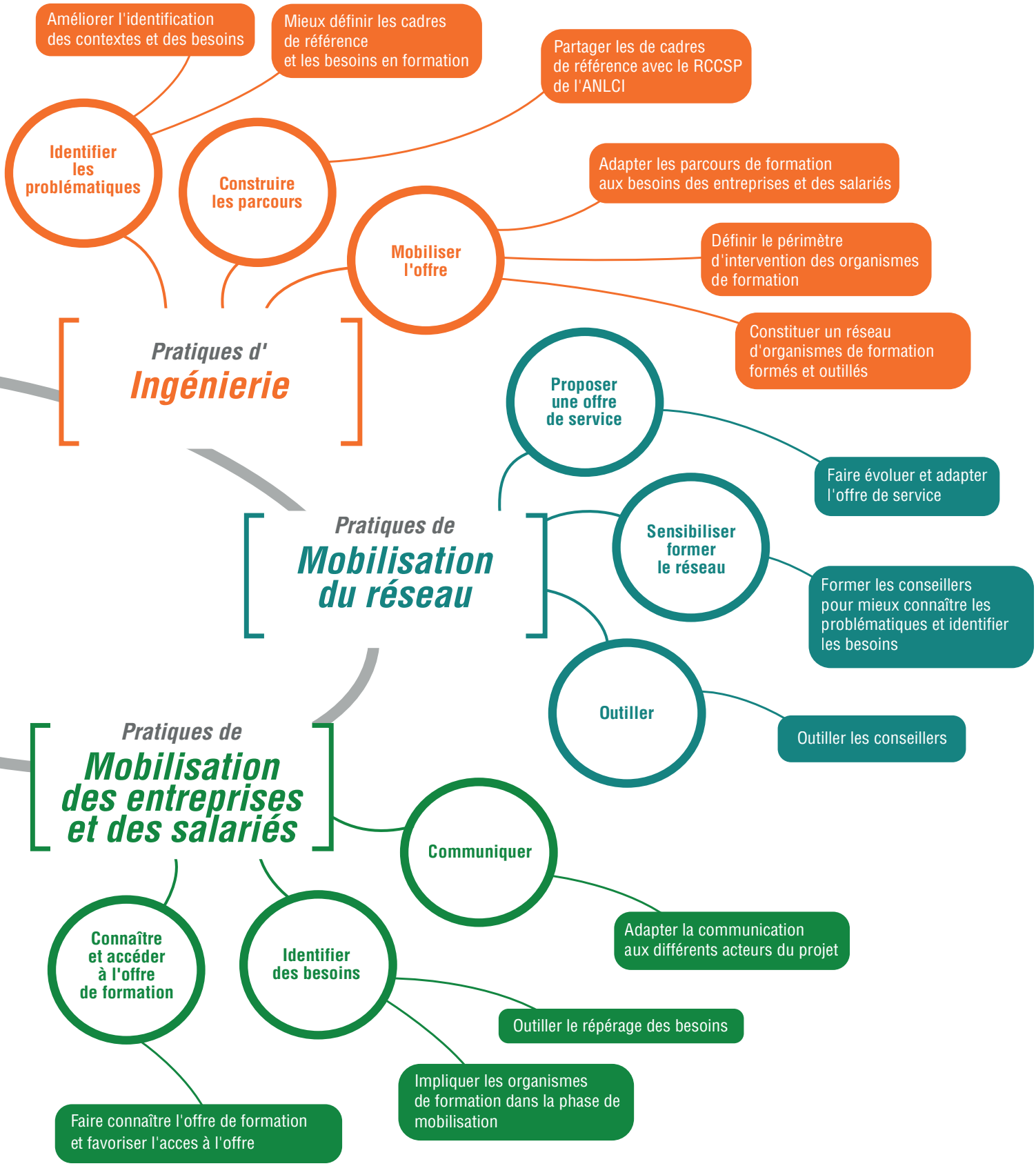
SOMMAIRE



Agir ensemble contre l'illettrisme

ONTRE L'ILLETTRISME ET
I SOCLE DE COMPÉTENCES

INTERACTIF



Retour à la carte

Pratiques Institutionnelles

Politique de formation
Ingénierie financière

Politique de formation - Ingénierie financière

Définir une POLITIQUE DE FORMATION et dédier une INGÉNIERIE FINANCIÈRE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
POLITIQUE DE FORMATION ET INGENIERIE FINANCIERE AVEC LE FAF.TT

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELS AXES ET QUELLES PRIORITES POUR UNE POLITIQUE DE FORMATION ?
QUELLE INGENIERIE FINANCIERE ?

Nommer un réfèrent « illettrisme », « compétences clés » ou « socle de compétences »

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES MISSIONS POUR UN RÉFÉRENT ?

Définir une POLITIQUE DE FORMATION et dédier une INGÉNIERIE FINANCIÈRE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

POLITIQUE DE FORMATION ET INGENIERIE FINANCIERE AVEC LE FAF. TT

Depuis de nombreuses années, le FAF. TT et la branche du Travail temporaire se mobilisent pour la lutte contre l'illettrisme.
Le dernier accord (septembre 2012) relatif au développement de la formation signé par les partenaires sociaux de la branche précise dans son préambule les objectifs ci-dessous :

Les parties signataires du présent accord se sont donc entendues sur les objectifs suivants :
– développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle sur le marché du travail par l'adaptation des dispositifs de droit commun, la création des dispositifs spécifiques, et la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques que sont les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap et celles en situation d'illettrisme ;
– favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment par l'organisation d'un mécanisme de portabilité conventionnelle du droit individuel à la formation des salariés intérimaires et la valorisation de la démarche d'acquisition de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
– permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle, garantes d'une juste appréciation par le salarié de ses perspectives d'évolution ;
– accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective qui passe par une confiance accrue dans la gouvernance paritaire : consolidation du rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), renouvellement de la confiance accordée à l'OPCA de branche, le FAF. TT, et affirmation d'une gestion paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet objectif général de la politique de la branche de favoriser la sécurisation des parcours des salariés intérimaires est traduit par les axes opérationnels ci-dessous :
• Développer des partenariats.
• Sensibiliser les entreprises à la thématique de l'illettrisme et à l'acquisition d'un socle de compétences.
• Proposer un programme de formations qui s'appuient sur le projet professionnel du salarié.

Des fonds mutualisés de la branche sont mobilisés afin de garantir une pérennité du programme Langue et compétences dans l'intérim.
Les dispositifs spécifiques de la branche peuvent aussi être mobilisés (CIPI, CDPI).

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELS AXES ET QUELLES PRIORITES POUR UNE POLITIQUE DE FORMATION ? QUELLE INGENIERIE FINANCIERE ?

ACTALIANS

Sécurisation des parcours de formation pour l'accès à la qualification DEAS, DEAMP et DEAP par la mise en place d'une démarche de développement de compétences clés en amont pour les salariés de la branche de l'hospitalisation privée.
Développement des compétences clés jusqu'à l'atteinte du degré 3 RCCSP pour chacun des savoirs généraux pour les salariés de la branche de l'hospitalisation privée.

AGEFOS PME

Une approche compétences clés ciblée principalement sur les 1ers niveaux de qualification.
La recherche de cofinancements peut se faire au niveau national (AAP FPSPP), mais aussi au niveau régional.
Le fléchage ou la réservation de fonds se décide à l'échelle des branches ou des régions AGEFOS PME.

EX FAF PROPRETE

Accords formation Ex FAF PROPRETE (2004 et 2010); par an, 10%, au minimum, des fonds de la professionnalisation sont réservés aux actions de lutte contre l'illettrisme (plus de 2 millions d'euros par an).

FAF.TT

Cf. exemple par la pratique page précédente.

FONGECIF BRETAGNE

Les administrateurs ont décidé d'une priorité de prise en charge pour ces actions de formation. Le public est fléché, le service proposé adapté, la procédure de dépôt de demande allégée et les délais assouplis. La constitution de demandes de CIF successifs est possible.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Fléchage/réservation de fonds en vue de permettre aux bénéficiaires d'un bas niveau de qualification de bénéficier d'une remise à niveau (français, maths, informatique) afin de contribuer à la concrétisation de leur projet professionnel (en lien ou non avec une action de formation diplômante).

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE

Financement dans une limite maximale de 400h pour le DILF et 200h pour le DELF et 600h pour le cumul des deux.
Plafonnement du coût horaire à 10 euros l'heure.
Création d'une filière spécifique pour statuer sur ces dossiers.
Financement uniquement des salariés qui déclarent avoir un projet professionnel à terme.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

100% des dossiers Socles de Compétences ou lutte contre l'illettrisme sont financés.

FONGECIF LORRAINE

Remise à niveau en maths, français, informatique, favorisant l'accès à une formation qualifiante.
Prise en charge de deux CIF consécutifs, si le salarié a besoin d'une formation à l'issue de socle de compétences pour concrétiser un projet professionnel.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Suite à l'AAP Socle de 2012, après décision du CA, financement prioritaire des actions en question, dans le cadre d'un 1er CIF et des formations qualifiantes qui s'inscrivaient dans la suite, dans le cadre d'un 2ème CIF.

FONGECIF PICARDIE

Action Socle en 2013 puis Illettrisme /savoir de base en 2014 pour les Bénéficiaires en difficulté avec une orientation prioritaires sur les PME et TPE
Action savoir de base pour les bénéficiaire en CDD.
Dossier FPSPP pour les publics CIF CDI et fléchage de 200 K€ pour la formation aux savoirs de base en CIF CDD.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Les dossiers socles sont identifiés comme prioritaires auprès des commissions paritaires.

FORCO

Accompagner les branches professionnelles du Commerce, les entreprises et les salariés par des actions de sensibilisation à la thématique de l'illettrisme et à l'acquisition d'un socle de compétences.
Développer des partenariats.
Mettre à disposition des entreprises TPE/PME des solutions formation « clé en mains » sur notre plateforme de formation et d'inscriptions en ligne (Forco FIL).
Suite aux appels à projets FPSPP, financement des dossiers illettrisme ou socle.

OPCALIA

Opcalia a développé une démarche pédagogique innovante s'appuyant sur un didacticiel multimédia dénommé 1001Lettres. Ce dispositif multimédia fait référence au référentiel de l'ANLCI (RCCSP – degrés 1,2,3) et permet :

– d'acquérir les compétences de base,

– de remédier aux savoirs fondamentaux,

– et valider les acquisitions tout au long du parcours.

Les finalités visées sont de consolider les compétences et permettre aux stagiaires d'acquérir le socle de compétences pour sécuriser les parcours professionnels.

Pour ce faire, en métropole et dans les DOM, des médiateurs externes (formateurs, salariés d'organismes de formation) ou internes (salariés d'entreprises) sont formés à la pédagogie de 1001Lettres.

Une fois formé, les médiateurs assurant le positionnement individualisé de chaque bénéficiaire réalisé en fonction du niveau du stagiaire et de l'objectif de formation initialement définit.

Ensuite, le parcours de formation est individualisé et tutoré par le médiateur. Chaque stagiaire est doté d'un mot de passe pour avoir accès au multimédia 1001 Lettres via un ordinateur.

Pour accompagner la formation des salariés des entreprises de moins 50, Opcalia a mobilisé 1.5 K€ au titre des fonds mutualisés en complément du financement FPSPP référence faite à l'AAP FPSPP Illettrisme 2014. En complément, pour les salariés relevant d'entreprises de plus de 50 salariés la recherche de cofinancement public (Conseils Régionaux – État – FSE…) est privilégiée sur l'ensemble des territoires DOM compris.

Lorsque les cofinancements ne peuvent être mobilisés, l'entreprise est sollicitée au titre du co-investissement.

OPCALIM

L'acquisition du socle de compétences alimentaire est une priorité mise en avant dans le contrat de filière alimentaire. Il fait l'objet d'un travail visant la mise en place d'une certification paritaire visant l'acquisition ou le renforcement du socle de compétences alimentaire.

OPCA TRANSPORTS

Remise à niveau des salariés sur les savoirs de base pour développer leur polyvalence et contribuer à l'employabilité comme à la compétitivité des entreprises adhérentes.

UNIFAF

La stratégie d'Unifaf a été mise en place, partant du constat que des besoins existaient chez les adhérents, mais que trop peu de salariés bénéficiaient de la formation dont ils avaient besoin.

La stratégie d'Unifaf est donc :

- de rendre l'accès à ces formations le plus simple possible pour les employeurs et salariés.
- d'offrir l'accès à une offre de formation en lien avec les situations de travail des salariés pour favoriser le transfert des acquis et éviter la stigmatisation des participants.

Concrètement cela se traduit par :

- La mise à disposition d'une offre de formation « clé en main », individualisée, en lien étroit avec le socle de compétences de la Branche.
- L'organisation de formation de proximité avec un reste à charge financier limité pour l'employeur, mais aussi la possibilité de financer les projets des structures (souplesse de financement).
- Un investissement important en amont et à long terme sur la mobilisation des employeurs.

UNIFORMATION

La problématique de lutte contre l'illettrisme fait partie des priorités de l'OPCA depuis 15 ans. Un fonds spécifique est réservé annuellement pour le financement d'actions, indépendamment des fonds alloués par le FPSPP, et ce de façon pérenne. Il s'agit à la fois d'accompagner les entreprises et les salariés, au travers d'une offre clé en main, d'outils de communication et sensibilisation « Les essentiels », d'une mobilisation de fonds mutualisés pour le financement d'actions collectives ou individuelles.

Retour au sommaire

NOMMER UN RÉFÈRENT « illettrisme », « compétences clés » ou « socle de compétences »

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES MISSIONS POUR UN RÉFÉRENT ?

AGEFOS PME

Pilotage de projets nationaux (AAP du FPSPP).
Animation du réseau et le support aux équipes via les référents compétences clés (1 par région AGEFOS PME).
Présentation aux branches professionnelles.
Veille, la capitalisation et la mutualisation.

EX FAF PROPRETE

Responsable des projets formation de l'Ex FAF PROPRETE.

FAF.TT

Piloter le programme « Langue et compétences dans l'intérim » : les actions de formation pour les salariés intérimaires et la sensibilisation des permanents.
Assurer les relations avec les partenaires nationaux.
Promouvoir en collaboration avec les représentants en région du FAF. TT les partenariats régionaux (CRIA, chargés de mission régionaux de l'ANLCI).
Identifier et mobiliser l'offre de formation spécifique.
Rendre compte aux partenaires sociaux (CPNE) de l'avancée du programme.
Capitaliser et partager les bonnes pratiques.
Communiquer et mettre en lisibilité les actions emblématiques développées dans la branche.

FONGECIF BRETAGNE

Pilotage du dossier et représentation au niveau institutionnel. Déploiement interne : information au personnel, organisation de la professionnalisation des conseillers, mise en place et suivi des procédures administratives, bilan.
Externe : communication et suivi des OF, information et communication auprès des partenaires : centres de bilan, entreprises, associations…

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Suivi et relations avec les organismes de formation, supervision et coordination des bénéficiaires et des prises en charge, participation aux relations extérieures.
Suivi du travail institutionnel au sein du FPSPP.

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE

Mise en œuvre de la filière savoirs de base et des plafonnements.
Représentation en externe.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Animation et coordination de la mission.

FONGECIF LORRAINE

Mise en place et suivi des groupes ; suivi individuel pendant et après la formation socle de compétences; liens avec les collaborateurs du Fongecif ; suivi administratif et chiffré ; partenariats…

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Sélection des OF, information sur le dispositif et suivi de la mise en œuvre des actions de formation
Information des personnels FONGECIF (Chargées d'accueil, conseillers, Responsables d'antennes).
Mise en place de la procédure interne de traitement de ces dossiers.
Suivi quantitatif et qualitatif sur cette opération (auprès du CA, du FPSPP, des partenaires).

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Participer au CTN, afin de participer à la réflexion sur l'identification des publics concernés et à la professionnalisation des équipes.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Un chef de projet assure, à temps plein, la mise en œuvre opérationnelle du projet sur le terrain en relation avec les équipes mais aussi avec les partenaires du projet : suivi permanent du projet et des actions conduites ; ajustements des pratiques et actions concertées sur le terrain avec des branches pro, des organismes de formation.

FORCO

Une chargée de projet qui réalise le pilotage opérationnel de la mise en œuvre des projets et coordonne les différents actions sur le territoire national.

OPCA TRANSPORTS

Représenter l'OPCA-TRANSPORTS et permettre la diffusion des actions mises en place sur la thématique des savoirs fondamentaux.
Contribuer au déploiement des projets en région.
Développer des outils opérationnels,
Assurer la promotion nationale des dispositifs,
Coordonner les prestataires,
Permettre et promouvoir le développement d'actions régionales.

NOMMER UN RÉFÈRENT « illettrisme », « compétences clés » ou « socle de compétences »

OPCALIA

Au titre d'Opcalia, un chef de projet national est identifié sur la thématique illettrisme en charge de :
- développer une expertise nationale,
- accompagner l'ensemble du réseau Opcalia,
- renforcer la coopération et les partenariats pertinents,
- essaimer la démarche multimédia 1001Lettres. Pour ce faire, un référent est identifié dans chaque région.

OPCALIM

Un chargé de projet coordonne les différentes actions dites « clés en main » dont le projet « MSF Socle » : pilotage, ingénierie, formation des conseillers, créations des outils supports pour les conseillers, coordination des prestataires, animation des référents territoriaux. Le chargé de projet est appuyé par des conseillers formation référents (1 référent MSF par DT).

UNIFAF

Le référent Illettrisme est à temps partiel sur cette mission, puisque la personne est en charge du pilotage d'autres projets cofinancés par le F.P.S.P.P., ce qui favorise la capitalisation et la mutualisation de pratiques.

Les missions du référent illettrisme sont à ce jour :
- chef de projets concernant l'action nationale : référencement des prestataires, suivi, animation, coordination, capitalisation, appui aux équipes régionales, reporting,…
- appui aux services régionaux pour l'instruction des demandes individuelles (lien avec le socle).
- pilotage des études d'évaluation, suivi de la mise en place du socle.
- interlocuteur du F.P.S.P.P. en ce qui concerne les questions financières.

UNIFORMATION

La problématique de lutte contre l'illettrisme fait partie des priorités de l'OPCA depuis 15 ans. Un fonds spécifique est réservé annuellement pour le financement d'actions, indépendamment des fonds alloués par le FPSPP, et ce de façon pérenne. Il s'agit à la fois d'accompagner les entreprises et les salariés, au travers d'une offre clé en main, d'outils de communication et sensibilisation « Les essentiels », d'une mobilisation de fonds mutualisés pour le financement d'actions collectives ou individuelles.

Retour à la carte

Pratiques Institutionnelles

Partenariats institutionnels

Engagements

Partenariats institutionnels et Engagements

Développer des PARTENARIATS pour donner PLUS DE FORCE ET DE LÉGITIMITÉ AUX ACTIONS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

ENGAGEMENT D'UN TERRITOIRE AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS AU COTE DE L'AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME (ANLCI) ET D'AUTRES ACTEURS

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Centre : le Rccsp comme outil de positionnement, de formation et de développement des compétences clés des salariés de l'aide à domicile
	Guide Forum 2.0 Île-de-France : formation aux compétences clés en situation professionnelle des salariés des structures d'insertion par l'activité économique
	Kit du praticien FPP III Alsace : De la demande de formation des salariés à la mise en œuvre de solutions partenariales

Retour au sommaire

Développer des PARTENARIATS pour donner PLUS DE FORCE ET DE LÉGITIMITÉ AUX ACTIONS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
ENGAGEMENT D'UN TERRITOIRE AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

L'expérimentation présentée s'inscrit dans le cadre du Pacte Régional de Continuité Professionnelle signé par l'État, la Région et les Partenaires sociaux.

Le Pacte Régional de Continuité Professionnelle signant l'engagement des partenaires sur l'anticipation et l'accompagnement du développement économique au bénéfice des entreprises et des salariés prévoit notamment l'expérimentation d'une offre de formation régionale « Socle de connaissances et de compétences » à destination des salariés.

Le pilotage de ce pacte est assuré par la Commission Continuité Professionnelle du Comité de coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le pilotage technique (animation, coordination, mise en réseau et développement des partenariats) est assuré par le Carif/Oref C2RP.

L'expérimentation repose sur un partenariat FONGECIF, AGEFOS PME, OPCALIA inédit et précurseur.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS AU COTE DE L'AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME (ANLCI) ET D'AUTRES ACTEURS

ACTALIANS

Mars 2011, signature de la Charte des Bonnes Pratiques de l'ANLCI avec FORMAHP (regroupement OPCA PL devenu Actalians).

AGEFOS PME

Signature d'un Accord Cadre avec l'ANLCI depuis 2002, renouvelé périodiquement.

EX FAF PROPRETE

- Charte des Bonnes Pratiques de l'ANLCI en 2011
- Le FAF Propreté a été Membre fondateur de l'ANLCI
- L'organisme certificateur de la Propreté (OC Propreté) siège au CA de l'ANLCI.

FAF.TT

Depuis 2008, le FAF. TT est signataire de conventions de partenariat avec l'ANLCI, le FAF. TT a aussi signé la charte des bonnes pratiques,
Le FAF. TT a aussi participé au comité de pilotage lors de la création du RCCSP en 2009.
Depuis 2007 le FAF. TT est signataire de conventions de partenariat avec le Ministère chargé de l'Intégration et notamment de la politique formation linguistique des migrants.

Les effets leviers :
– bénéficier du partage d'expériences,
– avoir un cadre commun pour communiquer sur les situations d'illettrisme et de non maitrise de la langue française, pour créer des outils,
– être accompagnés par des experts.

FONGECIF BRETAGNE

Signature de la Charte des Bonnes Pratiques de l'ANLCI.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Mise en place d'un guide de repérage pour des personnes en situation d'illettrisme.
Mise en place d'une convention de partenariat avec les APP.

FONGECIF LORRAINE

Charte des Bonnes Pratiques de l'ANLCI.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

L'État, la Région et les Partenaires Sociaux, par la signature du Pacte Régional de Continuité Professionnelle, ont décidé de se mobiliser sur l'anticipation et l'accompagnement du développement économique au bénéfice des entreprises et des salariés. Parmi les actions engagées dans ce cadre, une offre régionale « Socle de connaissances et de compétences » à destination des salariés a été expérimentée.
Les partenaires FONGECIF, AGEFOS et OPCALIA ont signé officiellement la « Charte des bonnes pratiques » de l'ANLCI lors des Assises Régionales Nord/Pas-de-Calais de la Lutte contre l'Illettrisme le 27/06/2013.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Développement de partenariats avec les organismes de formation positionnés sur la thématique socle de connaissances et compétences, ainsi qu'avec les OBC pour une information spécifique des publics.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

La pratique partenariale est avant tout axée sur des actions concrètes : formation avec l'ANLCI, réunions communes en direction des professionnels (entreprises et salariés).

FORCO

Référencement d'organismes de formation experts dans le champ de l'illettrisme, connaissant les métiers et les problématiques des entreprises du commerce, offrant ainsi la garantie d'une légitimité et d'un professionnalisme auprès des entreprises.

OPCA TRANSPORTS

Signature de la charte des bonnes pratiques de l'ANLCI.

OPCALIA

- Signature de la convention ANLCI – charte de partenariat ANLCI.
- signature de conventions en région avec État et/ou conseil régional.
- Signature de conventions avec l'AGEFIPH.
- Signature de conventions FSE sur les territoires.
- Partenariat avec missions locales, pôle emploi.

OPCALIM

Partenariat FPSPP, charte des bonnes pratiques ANLCI, contrat de filière alimentaire signé entre les partenaires sociaux et l'État.

UNIFAF

Unifaf a signé un accord national avec l'ANLCI en 2008, puis la Charte de Bonnes pratiques plus récemment et Unifaf participe aux différentes actions montées par l'agence.

UNIFORMATION

Uniformation travaille de longue date avec l'ANLCI, partenariat concrétisé en 2014 par une adhésion et participation au conseil d'administration de l'ANLCI.
Avant cela, Uniformation avait pu participer au comité de pilotage d'élaboration du référentiel RCCSP, signer la charte des bonnes pratiques et participer à des forums d'échanges de bonnes pratiques avec l'ANLCI. Plusieurs expériences portées par l'OPCA sont valorisées au sein des guides de bonnes pratiques de l'ANLCI et du FPSPP.
Enfin, Uniformation avait pu réaliser son évaluation de dispositif de lutte contre l'illettrisme en partenariat avec l'ANLCI.

Partenariats opérationnels

AGIR ENSEMBLE - MUTUALISER les ÉNERGIES et les MOYENS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
MUTUALISATION DE MOYENS FONGECIF ET OPCA AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
PRATIQUE PARTENARIALE TERRITORIALE AVEC LE FONGECIF RHÔNE-ALPES

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
PRATIQUE PARTENARIALE AVEC UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION PAR LE FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELS PARTENARIATS, AVEC QUELS ACTEURS ?

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Guide Forum 2.0 Île-de-France : formation aux compétences clés en situation professionnelle des salariés des structures d'insertion par l'activité économique
PDF	Dossier du Forum II Franche Comté : Accompagnement des personnes vers la maitrise des compétences de base dans la cadre d'un processus partenarial
PDF	Dossier du Forum II Guadeloupe : Repérage et incitation à la formation de demandeurs d'emploi par les différents services de proximité

Retour au sommaire

AGIR ENSEMBLE
MUTUALISER les ÉNERGIES et les MOYENS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

MUTUALISATION DE MOYENS FONGECIF ET OPCA AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Partenariat FONGECIF/AGEFOS PME/OPCALIA pour apporter une réponse au salarié quelle que soit sa demande : projet professionnel émanent de l'initiative d'une entreprise ou relevant de sa propre initiative.
Le financement de la formation est différencié en fonction des situations : démarche individuelle, intervention intra-entreprise (une seule entreprise, la formation ayant lieu en organisme), inter-entreprises.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

PRATIQUE PARTENARIALE TERRITORIALE AVEC LE FONGECIF RHÔNE-ALPES

Au-delà de la valorisation, dans le cadre du projet Socle de Connaissances/Compétences de base, de partenariats opérationnels nés à l'occasion d'autres projets ou actions (Saisonniers, Jeunes, Insertion), le travail a été systématisé en direction :

1. d'un grand nombre d'OPCA et de structures relais des salariés ou ex-CDD.
Trois exigences sont portées :
- Coopération signifie travail en commun, sur le fond de chaque dossier ou ex-CDD, afin d'organiser, pour le salarié, une dynamique personnelle et professionnelle.
- Respect des missions et ajustements des pratiques de chaque partenaire avec, pour cadre, le refus du travail en doublon et la valorisation des acquis ; au nombre de ces acquis, pour les professionnels du Fongecif, se trouve une connaissance fine de l'offre de formation.
- Évaluation des résultats.

2. De l'ANLCI et du réseau des CRI (Centre Ressource contre l'Illettrisme.
- Échange d'expériences autour de l'élaboration du cahier des charges en direction des organismes de formation et traitement des difficultés.
- Formation des professionnels du Fongecif par les CRI.

Des actions concertées sont menées, à titre expérimental, avec :
- une branche professionnelle (BTP) ;
- Un territoire (haut-Genevois) à l'occasion d'une initiative prise par une structure dépendant de la Région.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

PRATIQUE PARTENARIALE AVEC UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION PAR LE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Avec : ATOUT METIERS (CARIF-OREF), les organismes de formation positionnés dans le champ de l'illettrisme (Réseau des APP notamment).
Une meilleure lisibilité et coordination des opérateurs dans le champ de l'illettrisme.
La signature la convention avec les APP a permis de mettre en place des actions de prévention, de sensibilisation et a permis à l'équipe des Conseillers du FONGECIF de :
1/ Flécher systématiquement le public,
2/ Offrir un suivi individuel avec un référent,
3/ Vérifier la cohérence du contenu de la formation en fonction de l'objectif visé,
4/ Mettre en place d'une coordination avec les différents acteurs,
5/ D'accélérer de traitement de la demande,
6/ De prioriser le dossier en terme de financement.
De plus, il est proposé au salarié un accompagnement renforcé incluant un suivi automatique pour faciliter les conditions nécessaires à la mise en action.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELS PARTENARIATS, AVEC QUELS ACTEURS ?

ACTALIANS

Sollicitation des référents ANLCI en région pour co-animation de réunions collectives en 2013 pour les adhérents de l'OPCA autour de la problématique de l'illettrisme.

AGEFOS PME

Normandie : partenariat OPCA / ANLCI pour le repérage des individus en situation d'illettrisme.
Nord-Picardie : partenariat inter OPCA.

EX FAF PROPRETE

- Charte des Bonnes Pratiques de l'ANLCI en 2011
- Le FAF Propreté a été Membre fondateur de l'ANLCI
- L'organisme certificateur de la Propreté (OC Propreté) siège au CA de l'ANLCI.

FAF.TT

FOAD Partenariat avec un prestataire de formation et des entreprises : dans le cadre de la création d'un programme de FOAD à partir du RCCSP et des situations professionnelles propres aux salariés intérimaires.
La plus-value : une contextualisation du RCCSP adaptée et validée par un groupe d'entreprises – une confrontation des besoins et des contraintes des entreprises au cadre règlementaire de la formation à distance.

FONGECIF BRETAGNE

Communication commune entre le Fongecif et les 2 OPCA interprofessionnels AGEFOS PME et OPCALIA Bretagne. Diffusion auprès des entreprises bretonnes d'une plaquette d'information commune suivie d'une newsletter trimestrielle pendant un an et demi.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Accueil et suivi des bénéficiaires et amélioration des relations avec les organismes de formation.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Cf. exemple par la pratique.

FONGECIF LORRAINE

Avec 2 organismes de formation : Tests de positionnement, animation formation. Expertise, savoir-faire, compétences.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Partenariat FONGECIF/AGEFOS/OPCALIA pour apporter une réponse au salarié quelle que soit sa demande : projet professionnel émanent de l'initiative d'une entreprise ou relevant de sa propre initiative.

FONGECIF PICARDIE

Cahier des charges spécifique « Socle/Illettrisme » sur 2013/2014 avec OF dont 5 retenus pour mise en œuvre pratique des opérations sur la région.
Partenariat avec le réseau des missions locales de Picardie (ARIFEP) pour les CIF CDD.
Ces actions nous permettent la concrétisation des actions et la garantie d'actions de qualité car ciblées via des organismes référencés par notre structure.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Cf. exemple par la pratique.

FORCO

Partenariat avec des organismes de formation experts dans le champ de l'illettrisme, désignés comme véritable ambassadeur du FORCO auprès des entreprises avec pour mission de les sensibiliser, de les accompagner dans l'identification des besoins et dans la mise en œuvre de leurs projets.

OPCA TRANSPORTS

Nous avons labellisé des organismes de formation pouvant répondre aux contraintes des entreprises du transport.

OPCALIA

À Mayotte une convention avec la DIECCTE a été signée pour développer un dispositif multimédia sur l'alphabétisation.
En métropole partenariat avec pôle emploi sur la thématique pour accompagner la formation de demandeurs d'emploi et les missions locales.

OPCALIM

OPCALIM a labellisé un réseau d'organismes de formation formés au dispositif et aux outils MSF SOCLE.

UNIFORMATION

Uniformation a pu mettre en place en 2013 un partenariat avec le réseau des APAPP au sein d'un accord cadre pour un suivi qualité des organismes de formation en matière de lutte contre l'illettrisme.

Pratiques d'
Ingénierie

Identifier les problématiques

Identifier les problématiques

Améliorer l'identification des CONTEXTES et des BESOINS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES ENJEUX ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES PUBLICS CIBLES ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES BESOINS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS ?

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes : Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels

Mieux définir les CADRES DE RÉFÉRENCE et les BESOINS EN FORMATION

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
INGENIERIE PARTAGEE SUR UN TERRITOIRE AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
INGÉNIERIE SECTORIELLE INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION AVEC L'EX FAF PROPRETE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
INGÉNIERIE SECTORIELLE INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION AVEC OPCALIM

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
INGÉNIERIE INTER-PROFESSIONNELLE AVEC AGEFOS PME

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
INGÉNIERIE POUR LA CREATION ET L'EXPERIMENTATION DE REFERENTIELS AVEC FAF.TT

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT ELABORE DES REFERENTIELS

PARTAGER les CADRES DE RÉFÉRENCE avec le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle de l'ANLCI

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES UTILISATIONS DU RCCSP ?

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Guide Forum 2.0 Basse-Normandie : démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle
PDF	Référentiel des compétences clés en situation professionnelle

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Guide Forum 2.0 Centre : le Rccsp comme outil de positionnement, de formation et de développement des compétences clés des salariés de l'aide à domicile

Retour au sommaire

Améliorer l'identification des CONTEXTES et des BESOINS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES ENJEUX ?

AGEFOS PME

Une évaluation a permis dans un premier temps d'établir une démarche pour mener un projet Compétences Clés qui permet de mieux identifier la problématique.
Cette démarche se déroule en 6 étapes clés :

- Diagnostic
- Repérage
- Co-construction
- Engagement individuel
- Formation
- Évaluation

En 2007, une étude a été menée par la branche professionnelle de la restauration rapide afin d'identifier la problématique pour les métiers.
En 2011-2012, des branches professionnelles ont souhaité s'engager sur le sujet et ont réalisé des études qui intégraient les enjeux pour leur branche afin d'identifier un socle.

EX FAF PROPRETE

1/ CEP en 1997 qui met en évidence les besoins.
2/ En 1998, la démarche « écrits pro » a été initiée après une étude de faisabilité réalisée par un cabinet de consultants et auprès des salariés et des entreprises ; Elle était pilotée par le Faf Propreté.
3/ Bilan de la démarche « écrits professionnels » (étude observatoire des métiers) avant évolution vers le dispositif « clés en main ».

FAF.TT

- Une étude menée en 2008 par un prestataire extérieur auprès des responsables d'agences dans 7 régions afin d'alimenter la réflexion et les décisions des instances paritaires de la branche
- Des réunions de recueil de besoins inter-entreprises sur les territoires organisées par le représentant du FAF. TT en région.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

- Diagnostic tiré du site de l'ANLCI - Mission régionale Franche-Comté,
- Utilisation des données référencées sur le site Efigip (cf. organismes de formation).

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Études territoriales.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Travail sur les référentiels de l'ANLCI pour une appropriation par les équipes des référentiels.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Étude réalisée par le Cabinet RECIF :

- Synthèse des différents travaux menés sur les compétences clés (France et Europe).
- Recensement et analyse de l'offre de formation régionale Nord/Pas-de-Calais.
- Définition du périmètre du « Socle ».
- Élaboration d'un cahier des charges pour la mise en œuvre d'une expérimentation.

FONGECIF PICARDIE

Dossiers ANLCI Picardie et besoins régionaux.

FORCO

Dès 2010, le FORCO en partenariat avec un prestataire a entrepris un travail d'identification du socle de compétences nécessaires à l'exercice des métiers de premiers niveaux dans le domaine de la vente et de la logistique.

OPCA TRANSPORTS

Un Contrat d'Études Prospectives a été réalisé.

OPCALIM

Opcalim s'est appuyé sur les constats et les besoins remontés par les branches professionnelles adhérentes et les données des observatoires. La construction du dispositif a d'ailleurs été pilotée par un comité technique paritaire.

UNIFAF

2008 : étude sur la perception de l'illettrisme dans les établissements du secteur.
2012 : étude visant la définition du socle de compétences clés.
2013 : évaluation des actions menées par Unifaf entre 2010 et 2013, avec le soutien F.P.S.P.P./F.S.E.

UNIFORMATION

Une première étape d'évaluation des besoins auprès des branches adhérentes à Uniformation a été réalisée, évaluation à partir de laquelle un diagnostic auprès des employeurs de l'économie sociale a pu être affiné.
Une évaluation du dispositif porté par Uniformation a par ailleurs permis d'ajuster les enjeux et besoins, notamment face à l'évolution du nombre de nos adhérents et des secteurs d'activité nouveaux couverts.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES PUBLICS CIBLES ?

ACTALIANS

- Démarche de développement des compétences clés développée initialement au regard des besoins de personnel qualifié important au niveau d'une branche, et cela en vue de sécuriser le parcours dont l'entrée est conditionnée à la réussite à un concours.
- Volonté politique par la suite d'ouvrir ce dispositif aux salariés de cette branche, toutes filières et tout métier.

FAF.TT

En 2012 réalisation d'une enquête nationale avec les supports et méthodes identiques à celle d'IVQ 2012 qui a permis aux partenaires sociaux de mesurer les besoins de la branche :
9% de salariés intérimaires en situation d'illettrisme.
10% de salariés intérimaires ne maitrisant pas suffisamment la langue française pour être autonomes.

FONGECIF BRETAGNE

Les conseillers ont travaillé à la définition et la qualification des publics cibles : territoire, niveau de qualification, situation professionnelle, secteur d'activité et poste occupé, précarité. Ces travaux ont été menés à partir de l'analyse du public reçu au Fongecif et d'échanges d'informations avec les OPCA présents sur le territoire.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Appui sur les données régionales (enquête IVQ réalisée par l'INSEE).

FORCO

Le FORCO s'est appuyé sur son référentiel Compétences Clés Commerce (R3C) conçu à partir des degrés du RCCSP de l'ANLCI et contextualisés aux métiers du commerce. Les compétences y sont formulées en lien avec le contexte professionnel, tout en étant transférable à d'autres situations professionnelles.

OPCALIA

Le dispositif multimédia 1001 s'adresse à tout type de public : salariés ou demandeurs d'emploi qui doivent développer leurs capacités à :
- s'adapter aux évolutions de l'entreprise,
- développer leur polyvalence,
- être autonomes dans la prise d'information,
- mieux comprendre et appliquer les procédures.

Pour ce faire, le cabinet Ambroise Bouteille a réalisé une évaluation en 2012 en direction des publics cibles qui conforte le fait que cette méthodologie permet de réactiver les compétences de base d'un public lettré souvent peu ou pas qualifié, de niveaux V ou infra, qui souvent a été en échec scolaire. La finalité étant de permettre l'insertion, la sécurisation des parcours professionnels.

UNIFAF

2008 : étude sur la perception de l'illettrisme dans les établissements du secteur
2012 : étude visant la définition du socle de compétences clés.

UNIFORMATION

Uniformation s'appuie sur les travaux des observatoires de branches, notamment les analyses des emplois et des métiers, ainsi que des pratiques formatives liées.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

COMMENT AMELIORER L'IDENTIFICATION DES BESOINS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS ?

AGEFOS PME

Identification d'un Socle de connaissances et de compétences pour les principaux métiers de niveau V et infra au sein de l'interprofession.

EX FAF PROPRETE

Depuis 1999, la Branche de la Propreté s'est engagée dans un processus de formation aux savoirs de base. Le dispositif « Maîtriser les écrits professionnels », a permis de former des centaines de salariés. Lors de la création des CQP, de nouveaux questionnements ont émergé peu à peu et ont permis de révéler que l'écrit était loin d'être le seul savoir de base mis en œuvre par les salariés du secteur de la Propreté. Le travail sur les référentiels CQP (Certificats de Qualification Professionnelle)en lien avec le RCCSP de l'ANLCI a conduit à la réalisation d'un référentiel des compétences clés (autres que techniques) mises en œuvre par les salariés de la Propreté ; celui-ci rend compte de l'importance de nombreux savoirs aussi bien généraux (l'oral, l'écrit, les repères dans l'espace et le temps, etc.) qu'appliqués (la règlementation, les attitudes et comportements, les gestes et postures, etc.) dans l'exercice des métiers définis en CQP.
Afin de prendre en compte ces dimensions, le dispositif « Maîtriser les écrits professionnels », s'est transformé pour donner lieu aux formations « Clés en main ». Ces dernières se présentent sous le même format que l'ancien dispositif mais les contenus de formation sont amenés à changer, pour se construire autour du référentiel des capacités. Ces formations sont également pensées comme un outil de validation des acquis des salariés. Or, jusqu'ici, l'évaluation se faisait de manière différente selon chaque organisme de formation, et les salariés sortants de la formation n'obtenaient pas de reconnaissance formelle de leurs acquis. C'est pourquoi, la Branche Propreté a désiré permettre aux salariés d'obtenir une certification à l'issue de la formation Clés en main.

FAF.TT

Le FAF. TT a une pratique d'échanges avec ses adhérents par des réunions inter-entreprises organisées et pilotées par le représentant du FAF. TT dans le territoire qui font émerger les demandes collectives.

- Les bilans réalisés lors des formations collectives qualifiantes inter-entreprises, dans les locaux de l'organisme de formation en présence des stagiaires, prestataires, entreprises et FAF. TT permettent d'identifier les besoins en termes de compétences clés (échec à des validations,…).
- Le programme Langue et compétences dans l'intérim propose un accompagnement individuel ; Les entreprises peuvent solliciter directement le référent national ou le représentant régional du FAF. TT pour solliciter un appui dans l'identification du besoin de son salarié puis dans la recherche de la solution envisageable et l'accompagnement au montage du projet.

FONGECIF BRETAGNE

Identification des besoins en lien avec les organismes de formation.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Un accompagnement individualisé, en vue de créer un espace de communication avec le bénéficiaire, favorise l'émergence d'un cadre où la problématique relative aux savoirs de base peut être entendue, de sorte à faciliter « un nouveau départ » en matière de formation. Par ailleurs, le travail en partenariat entre le FFC et certains organismes de formation (bénéficiant d'une expertise dans le domaine) facilite cette transition.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Construction d'un référentiel inter professionnel pour répondre aux besoins des salariés porteurs d'un projet en lien avec leur entreprise ou des salariés et demandeurs d'emploi porteurs d'un projet personnel.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Analyse des besoins au moment des entretiens individuels avec les conseillers en amont des demandes de financement.

FONGECIF PICARDIE

Analyse des besoins en lien avec les organismes de formation.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Chaque parcours de formation est construit en prenant en compte:

- Les besoins et les attentes du demandeur.
- Son objectif professionnel.
- Ses conditions de vie et de travail.
- Le soutien dont il bénéficie ou pas de la part de son employeur.

Le travail mené par le conseiller pour construire le parcours professionnel lors de l'analyse de la demande et du besoin, la réalisation des bilans intermédiaire et final de la formation sont des éléments clés de cette opération.

FORCO

Analyse des besoins de l'entreprise et de son projet, en lien avec l'organisme de formation.
L'ingénierie pédagogique est personnalisée en fonction des besoins réels du salarié suite à un positionnement réalisé par l'organisme de formation.

OPCA TRANSPORTS

Des référentiels de compétences clés ont été construits pour 4 métiers des transports.

OPCALIA

Les branches professionnelles identifient des besoins au vu d'une typologie de salariés, sur un bassin d'emploi, dans les entreprises.
Les besoins identifiés :
- nécessité de changer de métier au vu des évolutions technologiques et du marché sur un territoire, dans l'entreprise,
- dysfonctionnement au sein de l'entreprise (au niveau des équipes),
- manque d'autonomie des salariés,
- des surcouts liés au non-respect des procédures qualité …

OPCALIM

Le dispositif MSF a été développé à partir des besoins remontés par les branches professionnelles. Il se décline ensuite au regard des problématiques spécifiques de l'entreprise. Un diagnostic dans l'entreprise permet de mettre en place des actions ciblées, adaptées à la réalité et aux besoins de l'entreprise. Le recours à l'évaluation continue permet ensuite d'adapter le parcours aux besoins individuels.

UNIFAF

2012 : étude visant la définition du socle de compétences clés.

UNIFORMATION

Outre l'évaluation du dispositif mis en place, Uniformation s'appuie sur une double démarche, l'une auprès des entreprises, l'autre auprès des salariés, sur la détermination d'un socle de compétences qui s'est traduit à travers l'offre « Les essentiels ».

Retour au sommaire

Mieux définir les CADRES DE RÉFÉRENCE et les BESOINS EN FORMATION

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

INGENIERIE PARTAGEE SUR UN TERRITOIRE AVEC LE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Une étude a été conduite par le cabinet Récif afin :
– d'analyser les différents travaux menés sur les compétences clés,
– recenser l'offre de formation régionale existante,
– définir le périmètre du « Socle de connaissances et de compétences » à destination des salariés,
– de produire les éléments d'un cahier des charges.

Les publics cibles des actions de formation « Socle de connaissances et de compétences » sont des personnes actives (salariées ou demandeurs d'emploi), peu ou pas qualifiées, porteuses d'un projet professionnel à l'initiative d'une entreprise ou à leur propre initiative.

Un référentiel de compétences partagé a été élaboré dans le cadre de l'étude.
Le Référentiel Régional Socle de Connaissances et de Compétences pour la Continuité Professionnelle (SCCCP) est un référentiel partagé de connaissances et de compétences non techniques.
Il délimite un socle de connaissances dont la maîtrise est identifiée comme un élément de sécurisation des parcours professionnels permettant l'accès continu à la compétence professionnelle.
Il est différent et complémentaire au Socle de Connaissances et de Compétences de l'Éducation Nationale.
Il est positionné « en-deçà » des Socles de Compétences définis par des branches professionnelles qui pourraient reposer sur la maîtrise de ce SCCCP.

Le SCCCP propose un cadre commun pour :
– la définition des besoins en connaissances et compétences nécessaires à la réalisation d'un projet (positionnement du projet qui délimite le périmètre des connaissances et des compétences à maîtriser).
– l'analyse des besoins en formation d'un individu au regard des besoins de son projet par les organismes de formation et la formulation des objectifs de formation.
– le support pour une évaluation finale des acquis de la formation au regard des besoins définis lors de l'évaluation pré-formative.

Le SCCCP est un référentiel transversal, décontextualisé et consensuel.
L'évaluation du dispositif relève la plus-value d'un outil de dialogue partagé entre les acteurs, avec les entreprises et les salariés.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

INGÉNIERIE SECTORIELLE INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION AVEC L'EX FAF PROPRETE

Compétences Clés de la Propreté s'inscrit dans une approche « professionnalisante » en lien avec :
- Les exigences des clients
- Les démarches qualité
- L'autonomie des salariés sur les chantiers
- L'accès à un CQP

Le référentiel de la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP) a été construit en analysant les référentiels CQP de la propreté en lien avec le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle de l'ANLCI (RCCSP).
Les savoirs généraux et appliqués (non techniques) ont été définis en regard de chaque compétence technique des CQP.
Le référentiel Compétences Clés de la Propreté identifie des capacités :
– dans les 7 domaines d'activités du RCCSP,
– reposant sur 9 savoirs généraux et appliqués du RCCSP,
– hiérarchisés selon leur degré d'importance (essentiels, très utiles, utiles) et le niveau de maitrise requis évalué selon les 3 degrés du RCCSP de l'ANLCI (imitation, adaptation, transposition).
Les épreuves d'évaluations sont pré établies et scénarisées.
Pour la certification, des seuils de validation ont été définis en fonction du degré d'importance de chaque savoir et d'un pourcentage d'épreuves réalisées pour chacun des savoirs.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

INGÉNIERIE SECTORIELLE INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION AVEC OPCALIM

Un contrat de la filière « alimentaire » a été signé avec notamment l'inscription des actions « savoirs fondamentaux » comme prioritaires (objectif de former 5 000 salariés supplémentaires d'ici fin 2017) et la mise en œuvre d'une démarche de certification « socle alimentaire » inscrite au CNCP.

Des constats ont été réalisés :
- Sur les problématiques des salariés : 15% ne maîtrisent pas suffisamment les savoirs fondamentaux.
- Sur les conséquences pour les entreprises :
  - Freins au projet, difficultés d'adaptation…
  - Dysfonctionnements dans l'activité.
- Sur les conséquences pour les salariés :
  - Difficultés d'adaptation.

La démarche s'appuie sur l'expérience acquise par Opcalim depuis 2007, année du lancement du dispositif « Maîtrise des Savoirs Fondamentaux ».
Une étude basée sur l'analyse des référentiels CQP de la filière a permis la définition d'un référentiel socle «alimentaire».
La construction du référentiel socle «alimentaire» repose sur l'analyse des items récurrents dans les référentiels des CQP de la filière.
Ces items sont organisés en reprenant la structure du RCCSP et en fonction de leur degré d'importance mesuré à partir de leur nombre d'occurrence.

Le référentiel socle «alimentaire» identifie des compétences :
– dans les 7 domaines d'activités du RCCSP,
– reposant sur les 10 « savoirs » (4 savoirs généraux et 6 savoirs appliqués) issus du RCCSP,
– hiérarchisés en 3 degrés d'importance (différents des 3 degrés de l'ANLCI).

C'est sur ce référentiel que s'appuiera la future certification paritaire du socle alimentaire.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

INGÉNIERIE INTER-PROFESSIONNELLE AVEC AGEFOS PME

Avec la mise en place de DécliCC Compétences Clés, AGEFOS PME propose une démarche « sur-mesure » adaptée à la demande de l'entreprise en 6 étapes :
- Diagnostic (identification des enjeux pour l'entreprise).
- Repérage (identification des situations problèmes et des salariés).
- Co-construction (sollicitation des OF et définition du projet de formation selon l'analyse des postes de travail).
- Engagement individuel.
- Formations Compétences Clés.
- Évaluation.

Le constat a été fait que la mise en œuvre de cette démarche peut demander un temps important d'ingénierie aux conseillers et aux entreprises, d'où la volonté de mettre en œuvre des travaux d'ingénierie conduisant à la construction de parcours de formation préétablis.

AGEFOS PME a mis en œuvre ces travaux d'ingénierie :
Dans une approche sectorielle :
- Services à la Personne : Entreprises privées des services à la personne, Assistante maternelle et Salarié du particulier employeur
- Industrie : Caoutchouc, Miroiterie, Métiers du verre, Assainissement et maintenance industrielle
- Insertion pour le secteur de l'IAE : COORACE, ID'EES 21 et ENVIE.

Dans une approche interprofessionnelle :
- Étude basée sur 10 métiers de premiers niveaux de qualification permettant d'identifier des situations professionnelles transversales mobilisant des compétences clés.
  Les salariés de premiers niveaux de qualification sont ciblés en priorité.
  48% des salariés ont un niveau inférieur au niveau V (CAP ou BEP). Ils sont les plus fragilisés face aux mutations économiques et sont ceux qui ont le moins accès à la formation.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

INGÉNIERIE POUR LA CREATION ET L'EXPERIMENTATION DE REFERENTIELS AVEC FAF. TT

Le FAF. TT a piloté la création de 3 référentiels de type FOS (Français sur Objectifs Spécifiques) pour un public migrant visant 3 métiers (maçon VRD, préparateur de commandes, opérateur dans l'industrie). Cette création a été cofinancée par le Ministère chargé de l'immigration.
Une ingénierie spécifique a été menée avec un prestataire sélectionné par le Ministère et le FAF. TT.
Les principales phases de cette ingénierie : analyse des activités liées au métier, rédaction d'un référentiel technique, d'un référentiel linguistique, d'un cadrage horaire modulaire et d'un cahier des charges type, expérimentation qui permet d'ajuster le référentiel avant de le déployer.

Validations visées :
Le niveau visé est le premier niveau de qualification des conventions collectives concernées. Il est possible de valider un ou plusieurs CCP d'un titre professionnel. Tous les stagiaires valident le SST.
Une expérimentation (PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR) : construction d'un socle composé de capacités transversales issue des compétences transversales identifiées sur la région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR en vue de renforcer la pertinence des parcours de formation et des trajectoires des intérimaires.

1/ La première « clé de voute » du dispositif est une distinction très affirmée des publics au regard de leur problématique. Cette distinction :

- Favorise une implication et une motivation des acteurs plus fortes :
  - des entreprises qui « doivent » identifier les besoins de leurs salariés : savoirs généraux et appliqués du RCCSP bien que scolarisés en langue française ou Français pour migrants,
  - des salariés qui partagent les mêmes problématiques lors d'une opération dont le contenu est adapté à cette problématique clairement identifiée,
  - des organismes de formation qui « doivent » mettre en place une ingénierie pédagogique en fonction du RCCSP ou du CECRL, identifier des formateurs de leur équipe qualifiés en FLE/FLI/FOS ou en termes de compétences clés ou s'associer à un autre organisme de formation ou à un formateur indépendant.
- Gouverne les outils de diagnostic et de mesure des besoins mis à disposition des entreprises (guide des clés pour agir, les OPPL et OPPSB).
- Prévient « l'oubli » des personnes en situation d'illettrisme.

2/ La deuxième « clé de voute » du dispositif est le lien très étroit exigés dans les cahiers des charges entre le projet professionnel du salarié et/ou le projet collectif et les besoins en termes de savoirs généraux ou de français (à visée professionnelle). Cette association :

- Permet la motivation des acteurs pour entrer en formation ; tout d'abord les salariés intérimaires dont l'objectif N°1 est de travailler, puis des entreprises qui voient un objectif concret à la formation éloignée de « l'école » et un retour sur investissement, voire une réponse à la demande de leur client (entreprise utilisatrice). Notamment dans les formations collectives, la motivation des salariés est accrue par la prise de conscience qu'ils ne sont pas « seuls » dans leur situation et que l'on prend en considération leur besoin (on constate un taux de 90 % de présence).
- Permet de professionnaliser les organismes de formations « techniques » « métiers » dans les domaines des compétences clés ou du français à visée professionnelle : nouvelle ingénierie pédagogique, formateurs réinterrogés dans leurs pratiques quotidiennes par l'aménagement des supports pédagogiques et des méthodes utilisés (ex. de commentaire des formateurs « un sujet traité en 4h avec un groupe lambda demande 2 jours de formation avec « ce public », on doit changer nos supports, nos méthodes »,…). Cette expérience modifie souvent leurs pratiques pédagogiques avec les autres groupes « considérés sans difficultés ».

Une expérimentation dans les Bouches du Rhône visant à instrumenter les organismes de formation pour accompagner l'acquisition du Socle.

- Le projet : Construction d'un dispositif d'évaluation permettant de valoriser tous les types de capacités développées par les personnes en formation, relevant de savoirs variés (Oral, Calcul, Ouverture Culturelle, capacités transversales, etc.). Le dispositif permet d'évaluer non seulement des « savoirs » acquis à travers la formation mais aussi grâce à l'expérience personnelle et professionnelle. Il s'agit de bâtir une évaluation continue : le formateur propose de valider les capacités au fur et à mesure qu'il constate leur acquisition par le stagiaire. La plateforme permet également une évaluation personnalisée et adaptable au rythme des stagiaires en formation. Par ailleurs, ce dispositif donne la possibilité aux stagiaires de valider une partie de la certification seulement, et de la compléter lors d'un autre parcours (éviter les situations d'échec, et valoriser ce qui a été acquis).
- Moyen : plate-forme en ligne destinée aux formateurs.

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT ELABORE DES REFERENTIELS

	Référentiels orientés « compétences métiers »	*Référentiels « mixtes »*	*Référentiels orientés « compétences clés »*
En lien avec une certification	EX FAF PROPRETE	OPCALIM FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS	
	UNIFORMATION	FORCO OPCA TRANSPORTS FAF.TT UNIFAF	AGEFOS PME FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Retour au sommaire

PARTAGER les CADRES DE RÉFÉRENCE avec le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle de l'ANLCI

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES UTILISATIONS DU RCCSP ?

Définir les publics cibles	*Cadrer leur commande aux organismes de formation*	*Créer des outils, des référentiels…*	*Structurer les dispositifs de formation*	*Dialoguer avec l'entreprise*
ACTALIANS FAF.TT FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA	ACTALIANS AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIM OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	ACTALIANS FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION	FORCO UNIFORMATION

Construire les parcours

ADAPTER LES PARCOURS DE FORMATION aux besoins des entreprises et des salariés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE VAE AVEC LE FONGECIF HAUTE-NORMANDIE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION AVEC L'EX FAF PROPRETE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION AVEC LE FAF.TT

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE INTERPROFESSIONNELLE AVEC AGEFOS PME

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTRUCTION DE PARCOURS MODULAIRE DANS UNE DEMARCHE DE BRANCHE AVEC UNIFAF

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES ACTIONS D'INGENIERIE POUR DEFINIR DES PARCOURS DE FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DIFFERENTES LOGIQUES DE CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES STRATEGIES POUR DEFINIR DES PARCOURS DE FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES DURÉES ET QUELLES ORGANISATIONS POUR LA FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
LES POINTS FORTS DES MODES D'ORGANISATION

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Guide Forum 2.0 Centre : le Rccsp comme outil de positionnement, de formation et de développement des compétences clés des salariés de l'aide à domicile
PDF	Kit du praticien FPP III Franche Comté : contribuer à la sécurisation des parcours en ancrant les apprentissages dans les situations professionnelles
PDF	Dossier du Forum II Île-de-France: sensibilisation des acteurs du monde économique à la formation de base en entreprise
PDF	Dossier du Forum II Languedoc-Roussillon : Formation de base des salariés dans les très petites entreprises

Retour au sommaire

ADAPTER LES PARCOURS DE FORMATION aux besoins des entreprises et des salariés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE VAE AVEC LE FONGECIF HAUTE NORMANDIE

« Valoriser II » propose un parcours de 300 heures maximum centré sur l'accès à une certification par la Validation des Acquis de l'Expérience.

- Procédure de VAE (diagnostic) : 24h
- Procédure FORMATION de 276h sur les savoirs de bases et compétences professionnelles :

– Action dite « pré-qualifiante » préalable au passage devant le jury de validation : elle vise à combler des lacunes de connaissances de bases.
– Action dite « acquisition de compétences complémentaires » : elle est indépendante de la validation des acquis et vise à acquérir une compétence complémentaire ou annexe à celles en cours de reconnaissance en vue de réaliser un objectif de poly-compétence déterminé par le salarié avec le concours de l'entreprise.
– Action dite « formation qualifiante » : elle est postérieure au passage en jury, elle permet de mettre en œuvre les préconisations du jury en terme de formation en vue d'une validation complète du titre ou diplôme visé ou de débuter le cycle de qualification supérieure en cas de validation complète.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION AVEC L'EX FAF PROPRETE

Un parcours de 250 heures est proposé. Il comporte 210 heures de formation et 40 heures d'évaluation.
Les étapes de mise en œuvre d'un parcours de formation sont :

1/ Plan de communication (informations dans les entreprises en présence des salariés et de l'encadrement).
2/ Identification des besoins (analyse du poste) avec le conseiller formation et l'organisme de formation.
3/ Entretiens.
4/ Constitution d'un comité de pilotage en partenariat avec l'OF.
5/ Lancement de la formation.
6/ Formation avec validation en continu des acquis.
7/ Délivrance de la certification.

En matière d'évaluation, 35 scénarios basés sur des situations de chantier permettent la passation de 221 épreuves proposant des situations d'évaluation normées en termes de conditions de passation et de critères d'évaluation.
Chaque scénario permet l'évaluation d'un savoir principal et une approche de 2 ou 3 autres savoirs.
Les consignes, les supports, les conditions et le déroulement des évaluations sont fournies par la banque d'épreuves à partir de la plateforme d'évaluation qui est un outil multimédia mis à la disposition des formateurs des organismes de formation habilités.
La saisie des résultats se fait selon un barème établi (réponse fausse / réponse incomplète ou avec aide / réponse correcte / non évalué).
La progression pédagogique individuelle s'ajuste à l'avancement dans le processus de validation.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION AVEC LE FAF.TT

Le programme Langue et compétences dans l'intérim a eu comme objectif de proposer aux entreprises :

1/ de mettre en place des formations SANS CONTRAINTES pour les publics en situations d'illettrisme ou ne maitrisant pas le socle. En effet, les dispositifs propres à la branche ne permettaient pas de proposer aux entreprises des formations pour ces publics sans se heurter à des conditions d'éligibilité des publics ou de modalités de réalisation.
Ainsi pendant les deux années 2011 et 2012, les entreprises pouvaient expérimenter des formations individuelles ou collectives de durée, d'amplitude et de rythme qu'elles trouvaient le plus adaptées à leurs besoins. Une capitalisation des pratiques pour les formations collectives a été réalisée avec l'aide d'un consultant externe afin d'en dégager les grandes tendances et de proposer ensuite les formations dans les formats adaptées. Il s'agit ainsi de proposer aux partenaires sociaux l'aménagement des modalités de mise en œuvre des dispositifs de la branche afin de pouvoir pérenniser ces formations.

2/ de réaliser des formations FOS « maçon VRD » « préparateur de commandes » et « opération de production dans l'industrie » à partir des référentiels créés pour la branche, dans un cadre fixé en termes de durées, rythme,… et compatibles avec notre dispositif de branche CDPI.

3/ de disposer en tout point du territoire grâce à la FOAD d'une formation de « remise à niveau » pour les salariés devant entrer dans une première mission d'intérim ou rencontrant des difficultés pour accéder à une formation.

4/ de disposer d'une offre de formation nationale en partenariat avec le réseau des GRETA qui permette aux salariés intérimaires de s'initier à la navigation sur internet, à la bureautique et à la maitrise de l'outil informatique.

Une approche pragmatique accompagnée par le FAF.TT ancrée sur le besoin individuel ou collectif
Une ingénierie de formation sur mesure adaptée au projet individuel ou au projet de territoire

Les principales étapes de l'ingénierie menée ont été :

1/ Un cahier des charges sur mesure pour chaque opération élaboré en partenariat entreprise /référent FAF.TT
2/ Un appel d'offres piloté par le FAF.TT (formations collectives) ou « mis en main » de l'entreprise (formations individuelles)
3/ Une identification de l'offre de formation sur le territoire par le FAF.TT
4/ Une validation par le FAF.TT de la proposition de formation et de son adéquation au projet individuel ou collectif et une sélection « collective entreprise(s) – FAF.TT »
5/ Une évaluation notamment pour les formations collectives avec des réunions sur place pour le démarrage des opérations, un bilan à mi-parcours et un bilan final de l'opération. Une évaluation à 6 mois portant sur les effets de la formation à titre professionnel et personnel pour l'ensemble des formations.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTRUCTION DE PARCOURS DANS UNE DEMARCHE INTERPROFESSIONNELLE AVEC AGEFOS PME

La mise en œuvre des travaux d'ingénieries sectorielles et interprofessionnelles a permis de créer un ensemble de modules de formation centrés sur le développement de compétences clés.

Pour l'interprofession, il s'agit d'apporter aux salariés des réponses formation préconstruites à partir de thématiques qui parlent aux entreprises, pour développer des compétences clés en y adossant, si besoin, un module pour renforcer les compétences de base.

5 parcours DécliCC ont été élaborés pour répondre à des enjeux de performance pour l'entreprise et développer les Compétences Clés des salariés de 1er niveau de qualification :
– être acteur de la qualité,
– être acteur de la relation client,
– savoir s'organiser,
– communiquer dans l'entreprise,
– prévenir les risques professionnels.

Des parcours de 20 à 180 heures, selon les situations et les besoins, sont construits à partir de modules de formation allant de 20 à 40 heures pour les modules développant des compétences clés et de 40 à 120 heures pour le parcours de renforcement des compétences de base.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTRUCTION DE PARCOURS MODULAIRE DANS UNE DEMARCHE DE BRANCHE AVEC UNIFAF

Repérage du socle de compétences clés dans la Branche, à l'aide du RCCSP.
Avec l'appui du CAFOC de Nantes, Unifaf a réalisé un travail d'observation des compétences clés mobilisées en situations professionnelles qui a conduit à la définition de 6 domaines de compétences du socle de branche :

- Utiliser l'écrit pour communiquer.
- Communiquer à l'oral.
- Utiliser les outils numériques de l'établissement (ordinateur, alarme,...).
- S'organiser, appliquer les règles en vigueur, faire preuve d'autonomie.
- Travailler en équipe, coopérer.
- Calculer, se repérer dans l'espace et le temps pour réaliser une activité.

Rédaction d'un cahier des charges national autour de modules de formation en lien avec le Socle.
Une architecture modulaire de 15 modules de formation a été développée pour consolider les compétences du socle :

- Espace, Temps & Mathématiques (Calculer, se repérer dans le temps et l'espace / Utiliser l'outil mathématique / Prévoir et suivre le budget d'une activité).
- Communication orale et écrite (Repérer et comprendre les documents écrits / Communiquer avec les usagers et le collectif de travail / Interpréter les documents écrits de la structure / Présenter une situation particulière).
- Bureautique et numérique (Mettre en marche un poste informatique et naviguer dans un logiciel / Utiliser ses outils numériques pour réaliser des transmissions).
- Organisation, travail en équipe & autonomie (S'organiser, travailler en équipe pluridisciplinaire / Optimiser son organisation de travail).

Les parcours de formation sont individualisés avec une durée maximum de 300h et une durée moyenne de 130 h. Ils sont proposés dans le cadre d'une prestation intégrée :

- Appui de l'employeur pour calibrer son besoin et identifier les salariés concernés.
- Bilans de positionnement individuels.
- Parcours de formation individualisés jusqu'à 11 modules d'une durée maximale de 300 h.
- Un financement à 100% des frais pédagogiques, rémunérations et frais annexes.

La mise en œuvre du dispositif repose sur 4 étapes :

- Information d'Unifaf du projet de formation / Unifaf étudie si l'établissement est concerné par l'action collective nationale ou si la démarche est plus « sur-mesure ».
- Contact par l'organisme de formation pour organiser les positionnements.
- Planification des diagnostics /positionnements avec l'organisme de formation.
- Demande de financement auprès d'Unifaf.
- Organisation des sessions de formation par l'organisme de formation.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES ACTIONS D'INGENIERIE POUR DEFINIR DES PARCOURS DE FORMATION ?

AGEFOS PME

AGEFOS PME s'est engagée dans des études d'ingénieries afin de mieux définir son offre.

- Une étude a été conduite pour l'interprofession afin de proposer aux entreprises adhérentes des parcours de formation.
- Des ingénieries sectorielles ont été conduites pour des branches qui souhaitaient s'investir sur le sujet : Entreprises des Services à la Personne, Caoutchouc, Assainissement et Maintenance Industrielle, Miroiterie, Union des Métiers du verre.

EX FAF PROPRETE

Construction du référentiel des compétences clés de la Propreté à partir de 4 référentiels CQP agent de service et chef d'équipe niveau 1 et en lien avec le RCCSP.

FAF.TT

Cf. exemple par la pratique.

FONGECIF HAUTE-NORMANDIE

Cf. exemple par la pratique.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Un appel à proposition a été diffusé à l'automne 2013 pour référencer une offre de formation de proximité à destination des salariés.
Cela, après élaboration d'un cahier des charges posant les règles concrètes de la relation tripartite bénéficiaire-organisme de formation-Fongecif Rhône-Alpes en matière :
– d'évaluation pré-formative ;
– d'individualisation du contenu de formation ;
– de pédagogie ;
– du suivi du bénéficiaire pendant et à l'issue de sa formation.
Ce cahier des charges a été envoyé à une sélection d'organismes de formation. La sélection a été opérée après appel aux savoirs des professionnels du Fongecif Rhône-Alpes et d'acteurs clés sur le champ de la formation des personnes de bas niveaux de qualification (Centres de ressources contre l'Illettrisme, par exemple mais aussi OPCA).
Fidèle à sa volonté de proximité y compris géographique avec les salariés et ex-CDD, le Fongecif Rhône-Alpes a veillé à référencer des organismes de formation dans chacun des huit départements de la région.
Ils présentent une diversité de taille et de sensibilité (approche mettant plus ou moins l'accent sur la dynamisation de la personne, sur les données professionnelles, par exemple).

FORCO

Un appel à proposition reprenant le cahier des charges FPSPP a été diffusé pour référencer une offre de formations sur notre portail de formation en lignes FORCOFIL (actions collectives) avec contextualisation aux situations professionnelles.
Référencement d'organismes de formation experts dans le champ de l'illettrisme avec couverture sur tout le territoire national.

OPCALIA

Le travail a consisté :
– à développer une solution pédagogique innovante permettant à des bénéficiaires de réactiver les compétences de base via un dispositif multimédia
– à former des formateurs-médiateurs à la démarche pour positionner pour dispenser la formation aux bénéficiaires dans un second temps.
Un positionnement initial définit le parcours de formation. Lorsque celui-ci ne permet pas une entrée en formation via le dispositif multimédia au vu des prérequis. Une formation dite plus traditionnelle est mise en place en amont du parcours 1001Lettres permettant ensuite de poursuivre via le multimédia.

OPCALIM

L'action d'ingénierie consiste à donner à l'OF tous les éléments lui permettant de construire un parcours de formation adapté : diagnostic + cahier des charges de l'action (reprenant les termes du diagnostic), cadrage du parcours en termes de durée (70h, 140h ou 210h), évaluation continue du stagiaire au regard du référentiel, accès à une banque de partage des ressources pédagogiques.

UNIFAF

À la suite de la définition du socle de compétences clés de la Branche sanitaire sociale et médicosociale à but non lucratif en 2012, Unifaf a choisi de mettre en place une action de formation collective autour de 4 axes de compétences :
– espace-temps et mathématiques,
– communication orale et écrite,
– bureautique et numérique et organisation,
– travail en équipe et autonomie.
Le socle de compétences et l'action collective sont en lien direct avec le référentiel de l'ANLCI. IL est décliné sur les degrés 1 à 3 du RCCSP. Le socle a été défini sur la base d'observations en milieu de travail de plusieurs métiers de 1er niveau de qualification, afin d'en extraire les éléments partagés.
Chaque axe de compétence est décliné en plusieurs modules qui permettent de tenir compte des besoins des individus.

UNIFORMATION

Les parcours de formation sont définis en lien avec les entreprises et les organismes de formation, afin de correspondre au plus près aux besoins formulés et à un accompagnement de proximité.
Les conseillers en formation ont en charge cet accompagnement afin d'aider les employeurs à mettre en place des actions sur mesure adaptées à leurs besoins et ceux des salariés (action de positionnement, définition individualisé des contenus de formation,...).
À ce jour, un recueil de préconisations a été réalisé par les référents en charge de la coordination nationale de la lutte contre l'illettrisme, en s'appuyant sur l'observation de bonnes pratiques.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DIFFERENTES LOGIQUES DE CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION

Logique individuelle	*mixte*	*Logique collective*
ACTALIANS FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON	AGEFOS PME FAF. TT FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	EX FAF PROPRETE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LORRAINE OPCALIA OPCALIM

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES STRATEGIES POUR DEFINIR DES PARCOURS DE FORMATION ?

AGEFOS PME

5 parcours de formations ont été définis pour l'interprofession : « Être acteur de la qualité », « Être acteur de la relation client », « Communiquer dans l'entreprise », « Prévenir les risques professionnels », « Savoir s'organiser ».
Les ingénieries de branche sont basées sur des cartographies de modules qui peuvent ensuite être articulées dans une logique de parcours.

EX FAF PROPRETE

Les objectifs de formation sont pré définis et 2 formats de formation sont identifiés 150 h et 250 h.

FAF.TT

Plusieurs. Les parcours de formation/modules sont proposés et mobilisables à la carte selon le besoin du salarié.

FONGECIF BRETAGNE

Les parcours de formation sont définis à partir des objectifs de professionnalisation des salariés : préparation à un parcours VAE, entrée en formation qualifiante, maintien au poste de travail, recherche d'emploi.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Entretien individuel d'explicitation et d'identification 1 du besoin et puis positionnement individualisé par l'OF.

FONGECIF PICARDIE

Co analysé avec les OF.

FORCO

Offre intra-entreprise : Les parcours de formation sont individualisés.
Offre inter-entreprises (TPE/PME) : Mise à disposition d'une offre de formations en présentielle et en individuel sur notre portail Forco Fil (actions collectives) : savoirs de base, initiation outil informatique, maîtrise des bases pour développer ses ventes.

OPCA TRANSPORTS

Les parcours de formation sont individualisés.

OPCALIA

Plusieurs parcours sont définis au vu du niveau du stagiaire et des objectifs opérationnels identifiés.
Pour les formations s'appuyant sur le multimédia 1001Lettres : la démarche prévoit plusieurs parcours :

- pour le parcours logique et mémoire : qui cible trois phases de traitement d'une information => la prise d'information, le traitement des informations, la communication de la réponse. Ce parcours privilégie la logique collective de groupe qui permet de dégager des règles transposées de situation professionnelle ou personnelle.
- pour les parcours chiffres et lettres - compétences, ces deux parcours privilégient l'individualisation de chaque stagiaire. Chaque stagiaire enclenche son parcours individualisé et tutoré par le médiateur.
- parcours questions réponses

OPCALIM

Les parcours sont déterminés à l'aide du diagnostic réalisé dans l'entreprise. L'évaluation invididuelle continue permet d'adapter le parcours des participants dans la limite du périmètre défini par l'entreprise.
Nous avons pré-déterminé 3 durée de parcours : 70h (2 activités/3 savoirs du référentiel) ; 140h (4 activités, - savoirs) ; 210h (la totalité du socle de compétences alimentaire). Ces durées permettent de donner des repères aux entreprises qui s'engagent sur cette démarche. L'évaluation invididuelle continue permet d'adapter le parcours.

UNIFORMATION

Suite à un positionnement des salariés, les parcours de formation sont individualisés. Un kit d'instruction des demandes et besoins des adhérents a été réalisé sur la base d'un recueil de bonnes pratiques et de préconisations, mais sans imposer de durée ou format d'actions. Des programmes qui ont pu être capitalisés y sont présentés et actualisés chaque année.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES DURÉES ET QUELLES ORGANISATIONS POUR LA FORMATION ?

Module « court » (40h renouvelables par exemple)	*Assemblage de modules « courts » différents*	*Parcours de 80 à 100h (environ)*	*Parcours « longs » (250h et plus)*
FAF.TT FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLLON FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS	AGEFOS PME FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA UNIFAF	FAF TT FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLLON FONGECIF RHONE-ALPES FORCO OPCALIA OPCALIM UNIFORMATION	ACTALIANS EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES

D'autres pratiques :

EX FAF PROPRETE

Parcours intermédiaire de 150h

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE

200h maxi pour le DELF, 400h maxi pour le DILF, 600h maxi pour le cumul des 2.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Besoins identifiés par l'OF, parcours défini par l'OF, durée proposée par l'OF (limité à 400h : règle FPSPP).

FONGECIF BRETAGNE

Parcours individualisé sans limite de durée

FONGECIF LORRAINE

10 semaines à temps plein dans le cadre d'un CIF.

2 CIF possibles (socle de compétences suivi d'une formation visant la mise en place du projet professionnel) Suivi individuel + offre de service du Fongecif Lorraine (avant/pendant/après).

OPCALIA

Le positionnement individuel définit le parcours de formation le parcours moyen observé étant de 80 heures.

UNIFORMATION

Suite à un positionnement des salariés, les parcours de formation sont individualisés. Un kit d'instruction des demandes et besoins des adhérents a été réalisé sur la base d'un recueil de bonnes pratiques et de préconisations, mais sans imposer de durée ou format d'actions. Des programmes qui ont pu être capitalisés y sont présentés et actualisés chaque année.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

LES POINTS FORTS DES MODES D'ORGANISATION

ACTALIANS

Au départ, 3 modalités de parcours avaient été définies (560 h, 280 h et 140 h de formation). Il est apparu opportun d'apporter plus de souplesse dans le dispositif et de privilégier des parcours de durée plus courte avec prolongation de celui-ci par la suite selon les besoins (enjeux : limiter les abandons, éviter les démotivations). Modalité mise ne œuvre depuis 2013 - manque de recul suffisant pur l'évaluer.

AGEFOS PME

Il n'y a pas un mode d'organisation commun à l'ensemble du réseau AGEFOS PME. Chaque délégation régionale peut choisir un mode de fonctionnement qui tient compte des spécificités de son territoire en termes de publics cibles, d'offre de formation…
La force des parcours et des cartographies est la souplesse et le cadre défini.
La souplesse permet de pouvoir organiser des actions collectives, comme établir des parcours individuels sur mesure.
Le cadre défini permet de simplifier la mise en œuvre grâce à l'ingénierie qui a été développée.

FAF.TT

Une palette de solutions qui permet de construire le parcours du salarié.

FONGECIF BRETAGNE

Adaptation de la durée et choix de sa mise en place sur ou hors temps de travail.

FONGECIF LORRAINE

Petits groupes (10 personnes en moyenne) ; individualisation ; travail de remise à niveau, projet collectif et transverse (écriture de fiches métiers, sculpture…) et travail du projet (formation et professionnel).

FONGECIF PICARDIE

Des parcours permettant d'accéder à un niveau 3 ANLCI et favorisant une future qualification.

FORCO

Dans une logique d'individualisation de la formation, en fonction des résultats du positionnement, les organismes de formation ont conçu une ingénierie pédagogique adaptée aux besoins des salariés.

OPCA TRANSPORTS

Les facilités de mise en œuvre (durée, modularité et proximité) facilitent l'engagement dans la démarche.

OPCALIA

Parcours prenant en compte l'activité de l'entreprise d'une durée de 3 h maxi par session de formation et semaine réalisée en alternance. Des durées de temps entre le parcours logique et mémoire – parcours chiffres et lettres et parcours compétences, voir intégrant un parcours certifiant ou qualifiant.

OPCALIM

Un cadre qui donne des repères, mais qui laisse de la souplesse pour s'adapter aux projets des entreprises, affiner le parcours au regard des acquis des salariés.
Quant à la durée, nous avons fait le constat qu'un parcours de moins de 70 h ne permettait pas d'obtenir de résultats significatifs. Dans la pratique, de nombreuses entreprises partent sur un parcours de 70 h, qu'elles renouvellent ensuite pour amener leurs salariés plus loin dans l'acquisition des compétences du socle.

UNIFORMATION

Deux points forts peuvent être préconisés dans la mise en place d'action de formation :
– programmer un apprentissage dans la durée,
– une adaptation au contexte professionnel via l'utilisation de supports professionnels, et des formations sur site, au sein des entreprises.

Mobiliser l'offre de formation

DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION des organismes de formation

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DIFFERENTS ATTENDUS DES ORGANISMES DE FORMATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DES ORGANISMES DE FORMATION ?

Constituer un RÉSEAU d'ORGANISMES DE FORMATION formés et outillés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION PAR L'ANLCI

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTITUTION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC EX FAF PROPRETE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
CONSTITUTION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC OPCALIM

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT CONDUIT DES DEMARCHES DE LABELLISATION, D'HABILITATION OU DE CERTIFICATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES CONSTATS ET DES PRECONISATIONS

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

PDF	Annuaire des organismes de formation intervenant sur le champ de l'acquisition des compétences de base en entreprise

Retour au sommaire

DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION des organismes de formation

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DIFFERENTS ATTENDUS DES ORGANISMES DE FORMATION

Communiquer et commercialiser l'offre de formation auprès des entreprises	*Repérer des besoins en entreprise pour adapter l'offre*	*Effectuer un positionnement des salariés en situation de travail*
EX FAF PROPRETE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF	AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FONGECIF PICARDIE FORCO OPCA TRANSPORTS OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION	EX FAF PROPRETE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS OPCA TRANSPORTS OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION

Effectuer un positionnement des salariés en centre	*Accompagner le transfert des acquis en entreprise*	*Évaluer*
ACTALIANS AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	ACTALIANS AGEFOS PME FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION	ACTALIANS AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS OPCALIM UNIFAF UNIFORMATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

COMMENT DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DES ORGANISMES DE FORMATION ?

ACTALIANS

– Identification de l'offre de formation de proximité sur la base de critères définis dont utilisation du RCCSP ; expérience dans le champ de l'illettrisme, FLE, compétences clés ; entrées et sorties permanentes).
– Modalité : envoi d'un questionnaire type et d'une attestation à retourner.

AGEFOS PME

Les AGEFOS PME régionales définissent le périmètre d'intervention des organismes de formation en fonction de leur stratégie de mobilisation et des besoins identifiés sur leur territoire.

EX FAF PROPRETE

Les formateurs réalisent
– la promotion du dispositif sur sollicitation des conseillers de l'OPCA,
– la présentation de la formation aux salariés, avec les conseillers,
– l'analyse des postes de travail, avec l'appui des conseillers,
– l'établissement des feuilles de route individuelles, après avoir mené des entretiens,
– l'animation de la formation,
– l'évaluation continue des acquis des stagiaires au sein de la Plateforme Web d'évaluation afin de leur permettre d'obtenir une certification délivrée par la CPNEFP,
– la mutualisation de leur production,
– l'organisation et l'animation des réunions de suivi et de pilotage.

FAF.TT

L'organisme de formation doit répondre aux cahiers des charges qui seront plus ou moins « fermés » selon les modules proposés. Dans tous les cas, au-delà de sa prestation de formation, l'organisme de formation devra intervenir sur le positionnement amont ou au démarrage de la formation, la contextualisation des contenus et l'accompagnement de l'apprenant.

FONGECIF BRETAGNE

Travail d'accompagnement conjoint entre les conseillers Fongecif et les OF. Sur prescription du conseiller Fongecif via une fiche navette précisant les objectifs professionnels et/ou personnels du salarié, l'OF reçoit celui-ci pour un positionnement à partir duquel il proposera un parcours de formation. Échanges possibles entre le conseiller Fongecif, le salarié et l'OF sur la proposition.
En cours de formation le conseiller Fongecif réalise un suivi au sein de l'OF où il rencontre les formateurs, le CFC et les salariés : échange sur les difficultés, freins, points positifs, préparation de la poursuite du parcours,…
Une évaluation intermédiaire et finale est effectuée par l'OF et transmise au salarié. L'OF reste responsable de l'organisation, du contenu et des méthodes pédagogiques de la formation.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Comme un « chef d'orchestre » sur le plan du face à face pédagogique, tout en assurant un rôle de médiation auprès du bénéficiaire en cas d'« essoufflement » constaté chez ce dernier, et de transmission d'informations vers le Conseiller en mobilité professionnelle du Fongecif Franche-Comté.

FONGECIF PICARDIE

Animation commerciale, positionnement des individus puis réalisation du parcours de formation et validation

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Un appel à proposition a été diffusé à l'automne 2013 pour référencer une offre de formation de proximité à destination des salariés.
Cela, après élaboration d'un cahier des charges posant les règles concrètes de la relation tripartite bénéficiaire-organisme de formation-Fongecif Rhône-Alpes en matière :
– d'évaluation pré-formative ;
– d'individualisation du contenu de formation ;
– de pédagogie ;
– du suivi du bénéficiaire pendant et à l'issue de sa formation.
Ce cahier des charges a été envoyé à une sélection d'organismes de formation. La sélection a été opérée après appel aux savoirs des professionnels du Fongecif Rhône-Alpes et d'acteurs clés sur le champ de la formation des personnes de bas niveaux de qualification (Centres de ressources contre l'Illettrisme, par exemple mais aussi OPCA).
Fidèle à sa volonté de proximité y compris géographique avec les salariés et ex-CDD, le Fongecif Rhône-Alpes a veillé à référencer des organismes de formation dans chacun des huit départements de la région.
Ils présentent une diversité de taille et de sensibilité (approche mettant plus ou moins l'accent sur la dynamisation de la personne, sur les données professionnelles, par exemple).

FORCO

1/ Diagnostic réalisé par l'organisme de formation en appui au pré-diagnostic du conseiller en formation : approche globale de l'entreprise, identification des besoins, accompagnement des managers : aide au repérage des situations d'illettrisme.
2/ Conception de réponses formatives adaptées, individualisées.
3/ Mise en œuvre et suivi des parcours de formation.

OPCALIA

- Les OF sont sélectionnés par les régions pour être formés à la méthodologie 1001Lettres en fonction des besoins identifiés sur les territoires – l'offre 1001lettres étant disponible sur une plateforme Opcalia au même titre que les actions collectives – via un espace formation.
- Souvent les OF sont des experts de l'illettrisme, Opcalia permet de les outiller et renforcer l'offre de service existante en proposant une démarche pédagogique innovante tout en respectant un cadre pédagogique et tarifaire en cours d'harmonisation.
- Les OF sont labellisés par le prestataire concepteur en charge d'animer la communauté de médiateurs en lien avec le chef de projets national et les médiateurs habilités à dispenser la démarche 1001Lettres en respectant la pédagogie.

OPCALIM

Opcalim s'appuie sur un réseau d'organismes labellisés, après un appel d'offre, et sélectionnés par le comité technique paritaire de suivi (CTPS).

Une fois sélectionnés, les OF ont tous suivi une formation à la démarche développée par l'OPCA (et pilotée par le CTPS) et aux outils correspondants (utilisation de la banque de ressources pédagogiques, plateforme d'évaluation continue…). Chacun des formateurs intervenant sur le projet est préalablement formé avant intervention auprès des entreprises

OPCA TRANSPORTS

Des conventions nationales sont signées avec les organismes de formation sur la base des critères du cahier des charges du dispositif

UNIFORMATION

Les organismes de formation interviennent du début à la fin de l'action de formation :
– dans la définition d'une réponse adaptée au besoin des adhérents,
– dans la réalisation des positionnements des salariés,
– dans la définition du parcours de formation individualisé et sa mise en œuvre,
– dans l'évaluation de ce parcours.

Retour au sommaire

Constituer un RÉSEAU d'ORGANISMES DE FORMATION formés et outillés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

RECENSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION PAR L'ANLCI

L'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme a mis en place un formulaire d'enregistrement pour les organismes de formation ayant une expérience significative en matière de lutte contre l'illettrisme et de développement des compétences de base.
Pour en savoir plus : *http://www.anlci.gouv.fr/Annuaire-des-organismes-de-formation*

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTITUTION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC EX FAF PROPRETE

La mise en œuvre des parcours repose sur l'habilitation d'un réseau d'organismes de formation formés, outillés et animés.
Les formations sont réalisées par les organismes de formation sélectionnés à partir d'un cahier des charges pour habilitation : ils sont formés et outillés par la branche Propreté.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

CONSTITUTION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC OPCALIM

Un réseau d'opérateurs a été constitué sur la base de 52 organismes de formation sélectionnés paritairement.
Les organismes du réseau sont formés à la démarche et aux outils et sont réunis deux fois par an pour participer à des échanges de pratiques.
Les organismes du réseau sont soumis à l'obligation d'utiliser une plateforme de mutualisation des supports pédagogiques qu'ils ont créés pour l'animation des séances de formation des groupes « MSF ».

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT CONDUIT DES DEMARCHES DE LABELLISATION, D'HABILITATION OU DE CERTIFICATION DES ORGANISMES DE FORMATION

Labellisation des organismes	*Habilitation / certification des organismes et/ou des formateurs*
FONGECIF BRETAGNE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLLON FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS OPCALIA OPCALIM UNIFAF	EX FAF PROPRETE FONGECIF PICARDIE OPCALIA UNIFORMATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES CONSTATS ET DES PRECONISATIONS

AGEFOS PME

Sur certains territoires, il y a peu d'organismes qui sont en capacité de répondre sur la question des compétences clés.

EX FAF PROPRETE

Dans certains cas :
- Le manque de connaissance de l'entreprise.
- Le peu d'habitude à gérer un parcours certifiant.

FAF.TT

Une professionnalisation à développer ; les opérations mobilisant deux types de prestataires montrent que :
- Les prestataires techniques doivent se professionnaliser pour construire leur ingénierie pédagogique avec l'approche des compétences clés en situation professionnelle.
- Les prestataires généralistes doivent se professionnaliser sur la relation avec l'entreprise et la connaissance des situations de travail afin de contextualiser les apprentissages et répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

FONGECIF BRETAGNE

Pour les formations sur temps de travail, le rythme discontinu des formations est un frein à l'acceptation de l'autorisation d'absence donnée par l'employeur. Celui-ci devra organiser le planning de travail du salarié en tenant compte de ses allers-venus hebdomadaires pour des activités qui ne le permettent pas toujours. (Exemple des salariés du bâtiment travaillant sur chantier à la semaine). Un rythme trop irrégulier dans le temps ne permet pas toujours de maintenir la mobilisation du salarié à la formation et favorise le risque d'abandon de parcours.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Un manque de temps pour rencontrer les organismes de formation et échanger sur nos pratiques respectives pour une meilleure connaissance mutuelle et ainsi augmenter la réactivité face à la problématique rencontrée par le bénéficiaire.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Difficulté à identifier des OF qui permettaient une entrée et sortie permanente, les organismes préférant privilégier des groupes constitués.
On a constaté des pratiques « d'auto formation » non pertinentes pour ces apprentissages.

FONGECIF PICARDIE

Dossier plus facile à gérer par les réseaux d'organismes de formation type AFPA, GRETA ou AFPI compte tenu de leur organisation. (Nous avons retenu des « petites structures hyper spécialisées » mais qui ont plus de difficultés à « commercialiser » le dispositif).

FONGECIF RHÔNE-ALPES

La répartition de l'offre de formation sur les territoires : certains bassins d'emploi ne détiennent pas d'offre spécifique sur socle. Ceci constitue une difficulté car les personnes relevant de ce dispositif sont souvent peu autonomes et surtout pas très mobiles.
Le besoin de réactivité très forte des organismes de formation, généralement acquis par des organismes aguerris beaucoup moins pour des organismes qui se positionnent pour la première fois sur cette offre de formation spécifique.
La question du temps de formation hebdomadaire (et donc de l'offre de formation) est un sujet sensible.

FORCO

La répartition de l'offre de formation Illettrisme sur les territoires n'est pas forcément bien équilibrée.

OPCALIA

Les organismes de formation (OF) dit « experts » sur la thématique de l'illettrisme ne maitrisent quasiment pas le RCCSP de l'ANLCI. Une appropriation et prise en main s'avère nécessaire du RCCSP par les OF.
Ces OF souvent issus du secteur non marchand ont des difficultés à appréhender le monde économique et la formation de salariés d'entreprises => une méconnaissance du monde économique est souvent constaté sur les territoires.

OPCA TRANSPORTS

Nous éprouvons des difficultés à trouver des organismes de formation apportant des réponses opérationnelles de proximité et répondant aux spécificités des entreprises du transport.

UNIFORMATION

Des grandes inégalités territoriales existent : tant dans le nombre d'organismes de formations mobilisables, notamment en zones rurales, que parfois dans la qualité des formations.

Retour à la carte

Pratiques de
Mobilisation du réseau

Proposer une offre de service

Proposer une offre de services

FAIRE ÉVOLUER et ADAPTER l'offre de service

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES EVOLUTIONS DE L'OFFRE DE SERVICES ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES ÉVOLUTIONS ET QUELLE INTÉGRATION DURABLE DES PRATIQUES « ILLETTRISME ET COMPETENCES CLES » DANS LA PRATIQUE DES CONSEILLERS ?

Retour au sommaire

FAIRE ÉVOLUER et ADAPTER l'offre de service

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES EVOLUTIONS DE L'OFFRE DE SERVICES ?

ACTALIANS

Promotion par les conseillers d'un nouveau dispositif : OSER Objectif sécurisation Évolution Réussite, dont la finalité est d'accompagner les salariés vers le développement de compétences clés en lien avec le RCCSP.

AGEFOS PME

AGEFOS PME a développé une offre spécifique sur les compétences clés avec une marque : DécliCC Compétences Clés.
- Une démarche.
- Des parcours pour l'interprofession.
- Des ingénieries sectorielles.

FAF.TT

Dans l'offre de services du FAF.TT, le programme Langue et compétences dans l'intérim propose :
- La sensibilisation des permanents des agences d'emploi.
- La formation des permanents à l'identification des besoins des salariés intérimaires.
- L'accompagnement pour la rédaction du cahier des charges, la définition du besoin de l'agence.
- L'accompagnement dans la recherche de prestataires de formation.
- La prise en charge financière des formations des salariés intérimaires et permanents.

FONGECIF BRETAGNE

L'offre de service a été adaptée pour accueillir et répondre aux besoins d'un public généralement peu autonome.
L'offre de service du Fongecif s'est étoffée d'un service d'accompagnement pour ce public. Il est fléché et accompagné selon son rythme et ses besoins. Des entretiens individuels lui permettent d'avancer pas à pas dans les démarches et sa réflexion sur ses objectifs professionnels.
Le parcours de formation 'Socle' est une 1ère étape d'un parcours de formation qualifiant.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Une offre de service personnalisée.
Une mise en lien avec les différents acteurs.

FONGECIF LORRAINE

Repérage des salariés dès le 1er contact ; mise en place d'une pratique d'accompagnement tout au long du parcours.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Financement d'un parcours « Socle » en amont d'un parcours CIF si besoin identifié.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

RDV individuel systématique pour identifier les besoins et les problématiques et accompagnement renforcé à la carte pour un soutien global de la personne.
Renforcer l'accompagnement pour les personnes les moins autonomes et les plus éloignées de la formation professionnelle.

FONGECIF PICARDIE

Nous allons de l'accès aux savoirs de base jusqu'à la qualification des salariés et demandeurs d'emploi.
Socle, savoirs de base, illettrisme.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Nous n'avons pas modifié notre offre de service (conçue pour faciliter l'accès au Fongecif et centrer notre action sur la construction de parcours professionnels) et nous constatons les effets bénéfiques du travail Socle/Illettrisme sur l'offre de services globale.
Nous avons sensibilisé en interne tous les collaborateurs du pôle AIO afin d'être plus proactifs par rapport à ces demandes de formation tout à fait particulières. Par exemple, lorsqu'un futur bénéficiaire est identifié par un service, il est immédiatement pris en charge par un conseiller sans passer par une réunion d'information collective. Le conseiller le rappelle, adapte son discours et lui fixe un entretien en présentiel.

FORCO

Il est impératif de mettre à disposition des entreprises des solutions formations facilitantes, innovantes (formations en lignes : FORCO FIL).
Une offre de services clés en mains (diagnostic, réponses formatives, mise en œuvre et suivi).

OPCA TRANSPORTS

Un serious game a été élaboré sur cette thématique.
Un dispositif spécifique complet qui s'intègre dans l'offre de service globale.

OPCALIA

Une offre de services en cours de stabilisation – des OF sont professionnalisés à la méthodologie 1001Lettres en complément de leur expertise – un accompagnement et capitalisation collective est en cours – via l'animation de la communauté de médiateurs par notre prestataire en lien avec le chef de projets national.
Un maillage territorial uniformisé avec une tarification unique dans le respect de la méthodologie 1001lettres tout en prenant en compte les spécifiés régionales, associant ainsi les offres de formation existantes.
L'offre est en perpétuelle évolution au vu du contexte économique, politique et géographique. Des modules complémentaires sont développés pour répondre aux spécificités de branches et/ou régionales.

OPCALIM

Rendre l'offre de formation plus facilement mobilisable pour les salariés des petites entreprises.
L'action MSF existe depuis 2007.
Le dispositif va être amené à évoluer pour prendre en compte les nouveautés de la réforme de la FPC (introduction du CPF,…) et essayer de mieux toucher les TPE/PME.

UNIFAF

L'offre de service porte essentiellement sur la mise à disposition d'une solution de repérage et formation « clé en main ».
Outre la formation financée à 100 % par Unifaf, Unifaf propose un accompagnement à la mobilisation en interne par des réunions notamment. Des outils d'aide au repérage ont également être mis en place :
– un kit compétences de base qui vise à faire prendre conscience à l'employeur que des situations d'illettrisme peuvent exister dans sa structure,
– un guide de repérage des besoins en formation, sur la base d'une grille d'analyse des pratiques professionnelles des salariés.

UNIFORMATION

Uniformation, au travers de sa coordination nationale et de ses conseillers en région, est en capacité d'assurer une offre de conseil et d'accompagnement des entreprises et salariés en matière de lutte contre l'illettrisme.
En parallèle, Uniformation recherche annuellement les moyens nécessaires au financement des actions de formation.
Un nouveau service est en cours de développement pour l'année 2015 : la formation des acteurs de l'accueil au sein de nos branches pour le repérage et l'orientation de salariés ou publics en situation d'illettrisme.
Plusieurs actions de formation à destination des acteurs de l'accueil sont prévues courant 2015.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES ÉVOLUTIONS ET QUELLE INTÉGRATION DURABLE DES PRATIQUES « ILLETTRISME ET COMPETENCES CLES » DANS LA PRATIQUE DES CONSEILLERS ?

ACTALIANS

Sur le champ de la promotion de ce dispositif.
La problématique de l'illettrisme est intégrée dans la pratique des conseillers par le fait même qu'ils sont amenés à promouvoir un dispositif. La prise en compte de la problématique est très probablement liée à la politique de l'OPCA.

AGEFOS PME

La présence d'un référent sur le sujet dans chaque région AGEFOS PME a permis de favoriser l'intégration de l'illettrisme et des compétences clés dans la pratique des conseillers.
Le retour des référents Compétences Clés, les interventions en réunion de conseillers et les questions posées.»

EX FAF PROPRETE

L'adhésion des entreprises ; la mobilisation des salariés ; le suivi en lien avec les OF habilités.

FAF.TT

S'approprier la thématique des compétences clés.
Interroger le projet de l'entreprise.
Contribuer à l'animation du réseau « compétences clés » du territoire.
Le programme Langue et compétences est intégré dans leur offre de services aux entreprises :
– le nombre de projets des entreprises est croissant,
– de plus en plus de territoires sont concernés.
On constate un développement de leurs relations avec les acteurs locaux sur ces thématiques :
– le montage de projets qui associent des partenaires locaux ; Conseils généraux, CTEF, MDE, CRIA,… pour un public « compétences clés »,
– des initiatives en matière de collaborations inter OPCA,
– la participation des conseillers à des instances régionales (réunions Plans régionaux pour la prévention et la lutte contre l'illettrisme,…

FONGECIF BRETAGNE

L'évolution de nos services a conduit les conseillers à engager des collaborations avec de nouveaux partenaires pour des salariés aux situations complexes : employeurs, services de santé au travail, services sociaux,… Le public visé impose un changement de posture des conseillers. Ceux-ci doivent souvent être à l'initiative du contact vers le salarié en le relançant dans la poursuite de la démarche. Le périmètre d'intervention du conseiller référent s'est étoffé d'une mission d'information, de sensibilisation, d'aide au repérage et à l'abord des situations auprès des partenaires (entreprises par exemple).

FONGECIF FRANCHE-COMTE

L'une des Conseillères en mobilité professionnelle a vu son périmètre d'action évoluer comme référente sur cette action. Développer et consolider les partenariats avec les organismes de formation, sollicitation des équipes conseil et information par rapport au diagnostic du public.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

En matière d'investigation et de questionnement indirects, notamment afin de faire émerger les besoins.

FONGECIF LORRAINE

Repérage des salariés ; construction de parcours.
Groupes mis en place à chaque date prévue ; grâce à des repérages réguliers tout au long de l'année.
Utilisation du dispositif par la commission paritaire (quand un projet semble fragile quant aux prérequis).

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Appropriation de la problématique liée aux compétences clefs.
Médiation et accompagnement renforcé.
Échange de pratiques en réunion d'équipe conseillers pour renforcer la sensibilisation et la mobilisation.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Changement de posture du conseiller, accompagnement renforcé des salariés concernés.

FONGECIF PICARDIE

Socle/Illettrisme.
La mise en œuvre des dossiers et le niveau d'implication sur ces projets.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Les conseillers sont l'interface entre le bénéficiaire et le FONGECIF ce sont les interlocuteurs uniques pour toutes les actions concernant cette personne. La relation avec l'organisme de formation, particulièrement sur le volet qualitatif de la formation, a été densifiée.

FORCO

Chaque conseiller a suivi une formation sur la démarche GPEC et une sensibilisation à l'illettrisme.
Un référent relai sur ces problématiques dans chaque délégation est souhaitable pour dynamiser et consolider les actions terrain des conseillers.
Former les conseillers pour une montée en compétences sur ces questions.

OPCALIA

Les conseillers interviennent très en amont dans l'accompagnement puisqu'au vu des problématiques entreprises – des interventions auprès des IRP – CE sont pouvant s'effectuer. Des partenariats spécifiques avec des partenaires territoriaux, de branches pouvant s'enclencher dans le cadre de la RSE par exemple, de reconversion, voire d'anticipation de nouveaux marchés,… Pour ce faire, un accompagnement sur-mesure est déclenché.

OPCALIM

Les conseillers sont impliqués dans la sensibilisation des entreprises, la promotion du dispositif et l'accompagnement à la mise en place des projets de formation dans les entreprises.

OPCA TRANSPORTS

Prise en compte de la problématique des savoirs de base
Un référent national appuie les conseillers dans l'intégration de ces problématiques.

UNIFAF

Les conseillers ont été formés à accompagner les employeurs dans la mise en place de ce type de projets. Qu'est-ce que l'illettrisme ? Comment en parler, repérer les situations, etc.
Les régions concernées ont une visibilité concrète sur les employeurs intéressés par ce type de formation et ce vivier se maintient dans le temps (pas uniquement lors du lancement de l'opération), car la thématique est systématiquement abordée en entretien.

UNIFORMATION

Plusieurs actions ont pu être entreprises pour accompagner le travail de nos conseillers :
- la constitution d'un groupe de travail interne d'échanges de bonnes pratiques,
- un appui téléphonique pour la constitution d'actions de formation,
- l'élaboration d'un kit d'appui donnant accès aux conseillers à des programmes types, conventions types, bonnes pratiques, contacts et experts en régions (APP, CRI, ANLCI,…),
- des actions de formation sur ce qu'est l'illettrisme, comment accompagner les adhérents,…

La lutte contre l'illettrisme fait partie des priorités de l'OPCA et est donc portée par l'ensemble de collaborateurs. Le sujet étant continuellement porté, et au vu du renouvellement de certains conseillers, la formation des nouveaux conseillers s'avère indispensable afin de continuer à sensibiliser nos adhérents et de continuer à mettre en place des actions de qualité. Deux sessions de formation auront lieu en 2015 en ce sens.

Sensibiliser le réseau et former les conseillers

FORMER les CONSEILLERS pour mieux connaître les problématiques et identifier les besoins

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
FORMATION DES CONSEILLERS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES DUREES POUR LA FORMATION DES CONSEILLERS ET QUELS CONTENUS ?

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
LES ATTENTES ET BESOINS DES CONSEILLERS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
LES EFFETS ET IMPACTS DE LA FORMATION DES CONSEILLERS

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Formation des conseillers d'OPCA « Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ? »
	Guide Forum 2.0 Guadeloupe: Pratiques des OPCA et du CNFPT pour renforcer les compétences de base des salariés

FORMER les CONSEILLERS pour mieux connaître les problématiques et identifier les besoins

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
FORMATION DES CONSEILLERS

Le FPSPP et l'ANLCI, qui animent un réseau d'OPCA et d'OPACIF engagés contre l'illettrisme, ont confié à l'automne 2014 à GESTE et ALPES la conduite d'une expérimentation visant à produire des livrets de formation pour les conseillers OPCA et OPACIF, en s'appuyant sur des sessions de formation expérimentales. Ces sessions expérimentales se sont déroulées sur deux journées fin 2014, et ont réuni les conseillers de 8 OPCA et 6 OPACIF. Suite à un premier bilan, il a été décidé de poursuivre le travail avec un groupe de conseillers OPACIF, sur deux journées au printemps 2015, pour enrichir les contenus et les outils les concernant plus spécifiquement.

Cette expérimentation a abouti à la production de supports de formation pour trois types de groupe ou parcours :

PARCOURS 1	CONSEILLERS OPCA	DEUX JOURNEES	.Connaître les notions et identifier les situations problèmes .Mobiliser et Conseiller .Construire, piloter et évaluer
PARCOURS 2	CONSEILLERS OPACIF	DEUX JOURNEES	.Connaître les notions et identifier les situations problèmes .Repérer les situations d'illettrisme .Savoir en parler et identifier les besoins de formation .Accompagner les personnes vers des solutions formatives adaptées
PARCOURS 3	CONSEILLERS OPCA + OPACIF	UNE JOURNEE	.Connaître les notions et identifier les situations problème .Repérer le besoin dans l'entreprise et chez le salarié .Mobiliser et conseiller l'entreprise et le salarié

Ces supports de formation, sous forme PowerPoint, sont mobilisables et adaptables par les acteurs qui souhaitent former des conseillers sur le conseil aux entreprises et/ou aux salariés en matière de formation sur les compétences clés/ l'illettrisme/ le socle. Ils proposent des approches qui, en partie, sont intemporelles (démarches de conseil), et en partie devront être adaptées à un contexte évolutif (référentiels/ dispositifs) ou aux spécificités de chaque organisation ou territoire.

Les supports de formation sont assortis d'outils permettant d'étayer le propos du formateur et d'accompagner la pratique des conseillers post-formation. Ce sont les outils OPCA partagés par les participants à l'expérimentation, ainsi que les outils ANLCI qui ont été compilés, parfois ajustés. La démarche confiée à GESTE et ALPES ne visait cependant pas la production d'outils spécifiques, mais plutôt la capitalisation d'outils existants. En conséquence, certains outils sont un peu anciens, et gagneraient à être enrichis d'autres outils plus récents (cahier des charges, éléments sur la qualité de la formation notamment) pour que cette mallette pédagogique gagne en pertinence.

Le travail complémentaire conduit avec les OPACIF a néanmoins permis de construire un outil interactif de repérage, spécifique à la démarche, et mobilisable par tous les professionnels des OPACIF. Il a été conçu avec les conseillers et a été testé par plusieurs équipes.

Ressources mises a disposition par le FPSPP :

Livret OPACIF

PDF	PREAMBULE aux livrets formation illettrisme - V3.pdf
PDF	Livret OPACIF - MAI 2015 - V3.pdf
P	Livret OPACIF - MAI 2015 - V3.pptx
X	Outil de repérage OPACIF.xlsx

Livret OPCA

PDF	PREAMBULE aux livrets formation illettrisme - V3.pdf
PDF	Livret OPCA - MAI 2015 - V3.pdf
P	Livret OPCA - MAI 2015 - V3.pptx
W	Outils OPCA - MAI 2015 - V3.docx
PDF	Outils OPCA - MAI 2015 - V3.pdf

Livret OPCA - OPACIF

PDF	PREAMBULE aux livrets formation illettrisme - V3.pdf
PDF	Livret OPCA OPACIF - MAI 2015 - V3.pdf
P	Livret OPCA OPACIF - MAI 2015 - V3.pptx
W	Outils OPCA OPACIF - MAI 2015 - V3.docx
PDF	Outils OPCA OPACIF - MAI 2015 - V3.pdf

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES DUREES POUR LA FORMATION DES CONSEILLERS ET QUELS CONTENUS ?

AGEFOS PME

La formation était de 2 jours, espacés de 1 à 3 mois.

EX FAF PROPRETE

2 jours.
- Les étapes de la conduite de projet et prise en main des outils/contenus liés à chaque étape.
- La démarche d'évaluation et la compréhension de la plateforme d'évaluation Web.

FAF.TT

1/ Environ 2 h en face à face au moment de l'intégration. Les objectifs : les définitions, les chiffres, les spécificités de notre secteur (enquête IVQ Travail temporaire), la présentation du programme Langue et compétences dans l'intérim, les partenariats,…
2/ Une rencontre avec les chargés de mission régionaux ANLCI et/ou les CRIA.
Objectif : construire un partenariat local pour mieux répondre aux attentes et/ou mobiliser les entreprises.
3/ des interventions régulières du référent national lors des réunions d'équipe.
Objectif : informer sur l'actualité nationale, informer sur les évolutions du programme langue et compétences dans l'intérim et recueillir les attentes des conseillers en matière d'accompagnement et de solutions pour les entreprises.

FONGECIF BRETAGNE

1 journée de formation animée par une responsable formation Illettrisme : définition, chiffres clés, identifier les personnes, aborder le sujet, lecture du RCCSP.
Une rencontre de chaque OF Compétences clés / conseiller: inter connaissance, mise en place d'une procédure de collaboration et visite des locaux, ressources pédagogiques, échange avec les formateurs. Objectif : nous donner quelques points de repères pour pouvoir parler de la formation au public.
Quelques mois après le démarrage de l'action, mise en place d'échanges de pratique en ½ journée entre conseillers pour aider à lever nos freins à aborder le sujet avec les intéressés.
Mise à disposition des conseillers d'une fiche pratique 'outil' : identifier, aborder le sujet, et mise à disposition d'un ouvrage facile et facilitant d'Anne Vinérier « Permis de lire, permis de vivre,… »

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Action de sensibilisation à la problématique de l'illettrisme et aide au repérage et à l'accompagnement, animée par un organisme de formation local expérimenté à raison de 2 x ½ journée en septembre et octobre 2014, s'appuyant sur l'offre de services animée par les chargées d'accueil et d'information et les conseillers en mobilité professionnelle.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Intervention des professionnels du secteur.
Immersion dans les pratiques de conseil auprès des organismes.

FONGECIF LORRAINE

1 journée de sensibilisation / formation avec le C2Ri pour mieux appréhender cette problématique, savoir distinguer FLE/alphabétisation/illettrisme/RAN. Journée ouverte à l'ensemble des collaborateurs de la structure.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

1 jour pour les assistantes d'accueil la plateforme et les services administratifs en termes de sensibilisation et de connaissance de ces publics.
2 jours pour les conseillers destiné à connaitre des outils de repérage des publics.
L'ensemble des professionnels au contact direct des salariés (téléopératrices, assistantes et conseillers) mais aussi ceux assurant le traitement administratif des dossiers ont bénéficié, durant le premier semestre 2014, d'une formation d'une ou de deux journées. Ces formations ont été assurées par le réseau des CRI (Centres Ressource Illettrisme). Objectifs :
- Améliorer leur compréhension des spécificités comportementales des personnes de bas niveaux de qualification (stratégie de contournement, développement de tactiques d'évitement, déni,…).
- Fournir des éléments concrets de repérer et d'agir sur les freins mais aussi les leviers par rapport à l'entrée en formation.

FORCO

Les conseillers ayant déjà été formés aux compétences clés (R3C FORCO) ; ½ journée de sensibilisation, information sur l'illettrisme.

OPCA TRANSPORTS

1 journée.

UNIFAF

1 jour de formation pour les cadres (axé sur la compréhension de ce que couvre la notion d'illettrisme).
2 jours de formation pour les conseillers axés sur l'intégration de questions sur la problématique dans le cadre de l'entretien de conseil avec l'employeur : quelles questions poser ? Comment en parler… ? Comment aider l'employeur à repérer les situations ? etc.

UNIFORMATION

La formation de nos conseillers se déroule sur une journée. Il s'agit de :
– définir l'illettrisme et d'en avoir une connaissance partagée,
– de savoir comment aborder cette question avec les adhérents,
– d'être en capacité de monter des actions de formation ou de sensibilisation.
Ces formations sont dispensées par les référents nationaux de l'OPCA, en partenariat avec l'ANLCI.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

LES ATTENTES ET BESOINS DES CONSEILLERS

AGEFOS PME

Aujourd'hui, les conseillers souhaitent avoir une sensibilisation aux grandes notions et disposer d'éléments concrets pour mobiliser une entreprise et un salarié en difficulté.

EX FAF PROPRETE

Une mobilisation plus forte des OF dans la commercialisation de la démarche.

FAF.TT

- Être à l'aise avec le sujet, les définitions : comment on définit que quelqu'un est en situation d'illettrisme, d'alpha, de FLE… ?
- Clarifier les niveaux du CECRL et les 4 degrés de l'ANLCI par des exemples concrets pour pouvoir en parler avec les entreprises.

Comment on identifie la « bonne » offre de formation ?

FONGECIF BRETAGNE

1/ Avoir une meilleure compréhension des situations
2/ Lever les freins pour aborder le sujet
3/ Parvenir à motiver les salariés à se former.

FONGECIF LORRAINE

Savoir repérer les salariés potentiellement concernés.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Sensibilisation des conseillers aux différentes notions (FLE, illettrisme…) et benchmarking auprès des autres fongecif.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Une capacité accrue dans le repérage des personnes relevant d'une formation Socle ou Illettrisme ; une compétence accrue dans la relation avec la personne et l'organisme de formation.

FORCO

Comment parler de l'illettrisme en entreprise ? Illettrisme, alphabétisation et FLE ? Prise en main du RCCSP de l'ANLCI ; savoir mener un entretien de pré-diagnostic, concevoir ou adapter une solution de formation de base pour l'entreprise

OPCALIA

- Disposer d'un argumentaire opérationnel prenant en compte des exemples et situation d'illettrisme pour accompagner l'entreprise dans leur projet.
- Être formé pour appréhender la thématique => envisagé une formation action pour répondre aux besoins des entreprises et la coopération partenariale sur les territoires

OPCA TRANSPORTS

Comment parler du sujet ?

UNIFORMATION

Les conseillers attendent essentiellement des exemples de bonnes pratiques, une pré analyse des programmes au besoin, une visibilité et anticipation des fonds disponibles. Cet appui se fait essentiellement par téléphone et mails.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

LES EFFETS ET IMPACTS DE LA FORMATION DES CONSEILLERS

AGEFOS PME

Une mobilisation du réseau plus forte sur les compétences clés.

FAF.TT

- Lorsque le conseiller est « à l'aise avec le sujet » il va bien évidemment en parler plus facilement avec les entreprises, ce qui se traduit par davantage de projets d'entreprises qui émergent dans le territoire concerné.
- La connaissance des ressources régionales en matière de lutte contre l'illettrisme permet de proposer aux entreprises une offre de service de proximité et réactive.

FONGECIF BRETAGNE

La sensibilisation et le travail d'échanges de pratique a rapidement permis aux conseillers d'être en capacité d'identifier les salariés en difficultés sur les savoirs de base. La mobilisation a entrainé une augmentation significative de la demande pour ces formations.

FONGECIF LORRAINE

A permis de donner un point de départ à la mise en œuvre du projet ; de mobiliser l'équipe autour de cette nouvelle action ; de dédramatiser le fait d'aborder la question de l'illettrisme avec les personnes reçues.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

A permis d'ouvrir le champ des possibles en termes d'orientation et de proposer d'investiguer dans divers domaines.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Cette formation a parfaitement atteint ses objectifs.
Les résultats sont sensibles, d'un point de vue qualitatif et quantitatif.
L'engagement des équipes dans ce projet a amené un questionnement sur les process et les postures d'accompagnement des publics, notamment sur l'adaptation des modes de communication, la prise en compte de l'urgence des situations et sur les besoins d'étayage pour aller vers la formation.

FORCO

Une meilleure approche des problématiques illettrisme permettant d'aborder la question plus aisément en entreprise.

OPCA TRANSPORTS

Développement des actions de lutte contre l'illettrisme et une approche plus qualitative en entreprise

UNIFAF

Augmentation très importante du nombre de parcours entre 2010 et aujourd'hui. Les montants engagés sont 10 fois plus importants.

UNIFORMATION

Toute formation de nos conseillers entraine une meilleure qualité des dossiers montés, mais également une augmentation des demandes de prises en charge et des financements attendus. Avec des moyens et soutiens en diminution, les accords sont cependant en diminution, ce qui peut entrainer une mauvaise image de l'OPCA et des financeurs de la lutte contre l'illettrisme comme le FPSPP.

Pratiques de Mobilisation du réseau

Outiller

Outiller

OUTILLER les CONSEILLERS pour mieux communiquer et repérer

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUEL OUTILLAGE POUR LES CONSEILLERS ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DÉMARCHES ET OUTILS POUR LE REPÉRAGE PAR LES CONSEILLERS DES SITUATIONS D'ILLETTRISME OU DES BESOINS EN COMPETENCES CLES

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
CONSTATS ET PRECONISATIONS

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Basse-Normandie : démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle
	Kit du praticien FPP III Auvergne : Construction de formation de base sur mesure pour les salariés
	Kit du praticien FPP III Bretagne : Mise en place de formation de base pour les agents des collectivités territoriales
	Kit du praticien FPP III Champagne Ardenne : Quelles bonnes pratiques en matière de réapprentissage des savoirs de base, articulées aux situations de travail dans le secteur privé ?
	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes: Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels
	Référentiel des compétences clés en situation professionnelles

Retour au sommaire

OUTILLER les CONSEILLERS pour mieux communiquer et repérer

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUEL OUTILLAGE POUR LES CONSEILLERS ?

Guide pratique	*Supports administratifs*	*Services web*
AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	ACTALIANS AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF LORRAINE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FORCO OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	EX FAF PROPRETE FAF.TT OPCALIA OPCA TRANSPORTS

D'autres outils pour les Conseillers :

FAF.TT

Outils de pré positionnements/diagnostic en agence ; kakemono, concept book, affiches.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Flyers.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Échanges de pratiques.

FONGECIF LORRAINE

Supports pour le repérage, le suivi des personnes + support à destination des salariés.
Évolution du système d'informations pour faciliter le suivi des groupes et des personnes.

FORCO

Guide conseiller Compétences Clés Commerce.

OPCALIM

Argumentaire.
Grille d'exploration des besoins et son guide (liste de questions permettant de faire émerger le besoin d'une entreprise et permettant de prendre en compte tous les points de vigilance nécessaire à la bonne mise en œuvre de la démarche).
Vidéo témoignage.
Supports de présentation.

OPCA TRANSPORTS

Serious game accessible sur le site de l'opca-transports.

UNIFAF

Guide de repérage des besoins en compétences + plaquette de communication ad hoc.

UNIFORMATION

Plusieurs outils ont pu être développés par Uniformation face aux besoins des conseillers en formation :
– supports de communication envers les adhérents dans le cadre de la campagne de communication « Les Essentiels »,
– kit/guide pour la mise en place d'action de formation (fiches d'instruction, programmes types, contacts régionaux,…),
– recueil de bonnes pratiques.
Un bilan statistique des actions réalisées est par ailleurs réalisé et mis à disposition des conseillers chaque année.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DÉMARCHES ET OUTILS POUR LE REPÉRAGE PAR LES CONSEILLERS DES SITUATIONS D'ILLETTRISME OU DES BESOINS EN COMPETENCES CLES

FAF.TT

1/ Une prestation de Ressources et Territoires (CRI de Midi Pyrénées) : formation des conseillers projets, des chargés d'information de notre plateforme téléphonique, et la création d'un guide de repérage.
2/ En interne la sensibilisation des assistants de formation qui gèrent les dossiers CIF.
3/ une affiche informe les salariés intérimaires reçus en entretien de l'existence du programme.

FONGECIF BRETAGNE

Des échanges avec les OF.
La mise à disposition d'une fiche outil 'repérer, aborder, rassurer' pour les conseillers. Réalisée à partir de situations réelles et de nos échanges de pratiques, elle donne des réponses concrètes facilement exploitables lors des entretiens.
La mise à disposition d'un ouvrage d'Anne Vinérier.

FONGECIF LORRAINE

Construction de tests de positionnement effectués au moment de la mise en place de nouveaux groupes.
Scénario d'accueil FONGECIF ; retour des tests de positionnement sur les demandes de CIF (échec ou niveau insuffisant pour entrer sur une formation qualifiante).

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Création d'un guide de repérage des publics.
Création d'une fiche navette en lien avec les partenaires,
Informations auprès des salariés dans le cadre de réunions.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Repérage des problématiques d'écriture (graphie, contenu,…) dans les dossiers de demande de financement et lors de l'utilisation des outils pédagogiques dédiés à l'élaboration du projet.

FORCO

Guide conseiller Compétences Clés Commerce avec grille pré-diagnostic en entreprise.

OPCALIM

Les conseillers ont à leur disposition une grille d'exploration des besoins et son guide d'utilisation.

UNIFORMATION

La formation de nos conseillers traite de la manière d'aborder la question du repérage de situations d'illettrisme auprès de nos adhérents.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
CONSTATS ET PRECONISATIONS

ACTALIANS

Information minimale des entreprises sur le dispositif OSER.
Aide des entreprises au repérage des salariés en situation d'illettrisme.

AGEFOS PME

Le guide permet d'avoir un support méthodologique sur lequel le conseiller peut s'appuyer pour élaborer un projet sur les compétences clés.

FAF.TT

Les outils de pré positionnement, la fiche projet salarié et le guide « des clés pour agir » ont permis d'« acculturer » les entreprises sur le sujet de l'illettrisme, du FLE,…
Le service web et les supports administratifs spécifiques ont permis d'assurer une lisibilité et une traçabilité du programme.
Les outils de communication tels que affiches, kakemono, concept book donnent une identité visuelle au programme.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Une pratique fonctionnelle construite par les Conseillers.
1/ Identifier des partenaires opérationnels,
2/ Utilisation d'un réseau existant très bien implanté territorialement,
3/ Coordination et échanges avec les différentes équipes,
4/ Mise en place d'une convention formalisant le partenariat,
5/ Désignation d'un référent au sein du FONGECIF LR et au sein des partenaires.

FONGECIF LORRAINE

Formalisation du dispositif et de la procédure : langage, fonctionnement communs.
Fiche d'information pour les salariés : support de communication.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Si ces documents constituent une référence écrite fort utile, il n'en demeure pas moins que les échanges de pratiques entre conseillers et collaborateurs intervenant sur ce public restent beaucoup plus pertinents. Ils permettent de fixer un cadre à l'intérieur duquel l'individu doit avoir toute sa place.

FORCO

Ces documents constituent une référence commune pour la mise en œuvre des projets.

OPCA TRANSPORTS

Base commune pour tous les conseillers.

UNIFAF

Simplicité.

UNIFORMATION

Plus la mise en place d'action est anticipée et facilitée, plus elle a de chances d'aboutir avec qualité.
La sensibilisation de l'ensemble des acteurs est nécessaire pour ce faire : conseillers en formation, adhérents, partenaires, institutionnels,…

Retour à la carte

Pratiques de Mobilisation des entreprises et des salariés

Communiquer

Communiquer

ADAPTER LA COMMUNICATION aux différents acteurs du projet

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
OPCA TRANSPORTS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
VERS QUELS ACTEURS COMMUNIQUER ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELS AXES DE COMMUNICATION PRIVILEGIER ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
CONSTATS ET PRECONISATIONS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES DIFFICULTES ET DES ECUEILS EN MATIERE DE COMMUNICATION

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Guadeloupe: Pratiques des OPCA et du CNFPT pour renforcer les compétences de base des salariés
	Kit du praticien FPP III Alsace: De la demande de formation des salariés à la mise en œuvre de solutions partenariales
	Kit du praticien FPP III Champagne Ardenne : Quelles bonnes pratiques en matière de réapprentissage des savoirs de base, articulées aux situations de travail dans le secteur privé ?
	Dossier du Forum II Haute-Normandie : Développement d'une formation de base adaptée au projet de l'entreprise
	Dossier du Forum II Île-de-France: sensibilisation des acteurs du monde économique à la formation de base en entreprise
	Dossier du Forum II Languedoc-Roussillon : Formation de base des salariés dans les très petites entreprises

Retour au sommaire

ADAPTER LA COMMUNICATION aux différents acteurs du projet

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
OPCA TRANSPORTS

L'OPCA Transports souhaite diffuser une communication « unique » pour les entreprises, les managers et salariés (message unique sur des supports différenciés).
Des plaquettes de communication ont été développées pour les entreprises et pour les salariés.

Des réunions de présentation sont organisées dans l'entreprise.
Des brochures et des affiches sont remises au cours de ces rencontres.

Un ambassadeur peut être désigné dans les entreprises pour diffuser les expériences et convaincre.

La thématique de l'illettrisme reste un sujet délicat à aborder, d'où l'importance de disposer d'une communication structurée.

→ **Lire la fiche de présentation de cette action**

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
VERS QUELS ACTEURS COMMUNIQUER ?

Branche, fédération	*Décideurs / RH*	*Partenaires sociaux*	*Encadrement*	*Salariés*
AGEFOS PME FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCALIM OPCA TRANSPORTS UNIFORMATION	ACTALIANS AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FONGECIF BRETAGNE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS OPCALIA OPCALIM UNIFORMATION	ACTALIANS AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA UNIFORMATION UNIFAF	EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF FRANCHE-COMTE FORCO OPCA TRANSPORTS OPCALIA OPCALIM UNIFORMATION UNIFAF	EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFORMATION FONGECIF PICARDIE UNIFAF

Structures d'accueil AIOA	*Organismes de formation*	*Services sociaux et santé au travail*	*Associations de lutte contre l'illettrisme*
FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR FONGECIF PICARDIE	ACTALIANS AGEFOS PME EX FAF PROPRETE FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS UNIFORMATION	FONGECIF BRETAGNE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES	FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF RHÔNE-ALPES

D'autres pratiques :

UNIFORMATION

Salariés de nos branches en contact avec du public (accueil de public).

FONGECIF LORRAINE

Centre de bilans de compétences : réunion d'information ; mails à chaque conseiller ; + « au coup par coup ».

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELS AXES DE COMMUNICATION PRIVILEGIER ?

FAF.TT

- Le diagnostic dans la branche : 9% de salariés intérimaires en situation d'illettrisme et 10% relevant du FLE.
- Les enjeux pour les entreprises et les salariés.
- L'offre de services Langue et Compétences dans l'intérim avec une identité visuelle.

FONGECIF BRETAGNE

Mobilisation des professionnels de l'accompagnement professionnel et social par la mise en place de réunions d'informations.
Information et sensibilisation auprès des organismes de formation proposant des formations qualifiantes, des centres de bilan, des associations de lutte contre l'illettrisme, des services de santé au travail, des services RH et des IRP en entreprises.
2 étapes dans la communication :
1/ Information sur le dispositif du Fongecif pour les partenaires du champ de l'accompagnement professionnel et social.
2/ Sensibilisation aux situations d'illettrisme : repérer et aborder + dispositif du Fongecif pour les autres partenaires (entreprises, autres OF, centres de bilan..).

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Courriers + téléphone à quelques organismes de formation mais reste à mettre en place les rencontres avec l'ensemble des organismes de formation et d'autres partenaires.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

La presse et les réunions.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Réalisation d'affiches, information communiquées aux salariés lors des réunions et lors des entretiens d'explicitation de la demande, site internet.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Page d'accueil et d'information sur le site internet, animation de réunions pour les OBC, OF et autres prestataires, e-mailing, flyers à disposition, sensibilisation d'autres partenaires comme les sameth.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Nous argumentons sur l'intérêt social et économique d'améliorer les compétences de base des salariés, l'accompagnement personnalisé de la personne et l'excellente prise en charge financière permise par le dispositif CIF.
Ce public est généralement pas très connu d'où la nécessité de beaucoup échanger sur ses caractéristiques.

FORCO

La communication digitale : site Web FORCO ; Portails dédiés aux branches (Forco Net Branches) et aux entreprises (Forco Net) ; push mail ; newsletter ; AGORA RH (Forco Agora RH).

OPCALIA

Une communication grand public associant des partenaires acteurs : des OF identifiés, formés, labellisés et médiateurs - formateurs labellisés.
Le réseau AFPA est formé à la méthodologie 1001Lettres en complément d'autres OF identifiés sur le territoire.

OPCA TRANSPORTS

Entreprises et salariés.

UNIFORMATION

Grâce aux fonds du FPSPP une large campagne de communication a été menée en 2010 sous l'intitulé « Les Essentiels » et a permis de toucher un très grand nombre d'acteurs (adhérents, salariés, acteurs relais,…).

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
CONSTATS ET PRECONISATIONS

ACTALIANS

Communication efficiente auprès des entreprises et des partenaires sociaux.

AGEFOS PME

Aujourd'hui, la marque DécliCC commence à être connue et reconnue. La communication est non stigmatisante.

EX FAF PROPRETE

Les visites des conseillers.
L'animation du réseau d'OF.

FAF.TT

- La CPNE qui pilote le programme est régulièrement informée de l'avancée de celui-ci.
- Une communication directe et de proximité ; la communication auprès des entreprises et des salariés dans les territoires lors de rencontres, de bilans d'opérations, de rendez-vous dans les agences soit d'information soit d'analyse de besoins…
- Des supports de communication diversifiés : plaquettes, site internet FAFTT, site internet dédié pour la FOAD Mission Possible, affiches.
- L'organisation ou la participation à des manifestations qui permettent de donner de la lisibilité au programme : participations à des tables rondes et ateliers lors des assises nationales et régionales de la « grande cause 2013 », l'organisation d'une journée de présentation du programme Langue et compétences à Paris en février 2013 avec un témoignage des acteurs ; entreprises, salariés et organismes de formation, et la présence des CRIA et de l'ANLCI.

FONGECIF BRETAGNE

Les rencontres d'inter-connaissance permettent de mettre en place un cadre partenarial de travail et facilitent les échanges d'informations entre les structures et le Fongecif pour un meilleur accompagnement du public.
Phénomène mal connu, les réunions d'informations dans lesquelles il s'agit de donner des repères pour identifier et oser parler de l'illettrisme sont beaucoup plus mobilisatrices qu'une simple information sur le dispositif du Fongecif.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Ciblage.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Communication par le biais d'une conférence de presse (organisme de formation, institutions, partenaires).
Communication aux salariés par le biais de réunion collective.

FONGECIF LORRAINE

Informations régulières et autant que possible ; à chaque présentation de notre structure et de notre activité.

FONGECIF PICARDIE

Ciblée

FORCO

Une large diffusion auprès des entreprises du commerce grâce une diversité de médias et par une communication directe et de proximité par les conseillers lors de rendez-vous et de réunions d'informations organisées sur les territoires.

OPCA TRANSPORTS

Des plaquettes de communication adaptées aux cibles : une plaquette version salarié et une autre version employeur.

OPCALIM

Partir du projet de l'entreprise pour l'entreprise (démarche qualité, réorganisation, nouvelles exigences en matière d'hygiène ou de sécurité, introduction de nouveaux matériels) et impliquer les managers.

UNIFORMATION

Conjointement à une campagne de communication large, la formation de nos conseillers est indispensable pour accompagner les sollicitations de nos adhérents en donnant du sens à leurs actions.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DES DIFFICULTES ET DES ECUEILS EN MATIERE DE COMMUNICATION

ACTALIANS

Manque d'un outil pour sensibiliser directement les salariés en situation d'illettrisme (affiches avec pictogrammes ?).

AGEFOS PME

Une communication qui a pu paraître trop technique.

FAF.TT

Parvenir à « vulgariser le sujet » sans le dénaturer.
Notamment dans la communication auprès des entreprises lorsqu'il faut se référer aux cadres de référence et à leurs niveaux : CECR L (cadre européen commun de référence des langues), RCCSP (référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'ANLCI).

FONGECIF BRETAGNE

Une information unique sur le dispositif du Fongecif n'a aucun effet. Il est nécessaire d'informer et sensibiliser plus largement sur l'illettrisme.
La nécessité également de faire des rappels d'information.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Taux de retour très faible.

FONGECIF LORRAINE

Communication ne peut être faite « une fois pour toutes ». Piqûres de rappel nécessaires.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Difficile de communiquer sur un même dispositif auprès d'acteurs très différents (OF, Salariés, Employeurs).

FONGECIF PICARDIE

Ressources financières affectées faibles.

FORCO

Sujet sensible à aborder ; Comment en parler ? Difficulté à vulgariser car devenu un sujet « d'expert ».

OPCA TRANSPORTS

Sujet sensible à aborder.
Communication et engagement des dirigeants et managers essentiels.

OPCALIM

Trouver les mots justes pour impliquer les salariés.

UNIFAF

Évaluer les impacts de cette communication, surtout auprès des salariés.

UNIFORMATION

La campagne initiale de communication en 2010 a dû être revue, suite aux changements de critères d'éligibilité et de prise en charge des actions de formation par le FPSPP, ceci a donc engendré un surcoût afin de relancer une nouvelle campagne.
Une communication régulière reste essentielle pour maintenir une politique constante de lutte contre l'illettrisme et des actions de qualité.

Retour à la carte

Pratiques de Mobilisation des entreprises et des salariés

Identifier des besoins

Identifier des besoins et susciter la demande

IMPLIQUER LES ORGANISMES DE FORMATION dans la phase de mobilisation des entreprises et des salariés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
OPCA TRANSPORTS

OUTILLER le REPÉRAGE des BESOINS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE REPERAGE DES BESOINS EN ENTREPRISE

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE DIAGNOSTIC

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE POSITIONNEMENT EN ENTREPRISE

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Basse-Normandie : démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle
	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes: Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels
	Dossier du Forum II Guadeloupe : Repérage et incitation à la formation de demandeurs d'emploi par les différents services de proximité

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Guadeloupe: Pratiques des OPCA et du CNFPT pour renforcer les compétences de base des salariés
	Kit du praticien FPP III Alsace: De la demande de formation des salariés à la mise en œuvre de solutions partenariales
	Kit du praticien FPP III Bretagne : Mise en place de formation de base pour les agents des collectivités territoriales
	Kit du praticien FPP III Champagne Ardenne : Quelles bonnes pratiques en matière de réapprentissage des savoirs de base, articulées aux situations de travail dans le secteur privé ?
	Kit du praticien FPP III Franche Comté : contribuer à la sécurisation des parcours en ancrant les apprentissages dans les situations professionnelles
	Kit du praticien FPP III Lorraine : Mise en œuvre, par étapes réussies, d'un parcours de formation aux savoirs de base en entreprises
	Dossier du Forum II Pays de la Loire : Construction de plans de formation de base en entreprise

Retour au sommaire

IMPLIQUER LES ORGANISMES DE FORMATION dans la phase de mobilisation des entreprises et des salariés

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
OPCA TRANSPORTS

Le repérage des entreprises est réalisé par l'OPCA au cours d'une présentation du dispositif T-Sésame.

Des interventions en comité de direction, en comité d'entreprise sont systématiquement organisées.
La présence et l'implication des cadres dans ces réunions sont identifiées comme un facteur clé pour la mise en œuvre de l'action, et ont donc souvent un caractère obligatoire.

Une présentation du dispositif à l'ensemble des salariés est organisée dans l'entreprise.

L'organisme de formation est systématiquement présents aux rencontre en comité de direction, en CE et à la présentation aux salariés.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

Retour au sommaire

OUTILLER le REPÉRAGE des BESOINS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE REPERAGE DES BESOINS EN ENTREPRISE

ACTALIANS

Questionnement proposé au niveau de la plaquette d'information sur Le dispositif OSER.
Réunion d'information collectives auprès des employeurs et IRP en partenariat avec les acteurs territoriaux (ANLCI).

FAF.TT

Un Guide de repérage : un guide « Des clés pour agir » édité en 2009 et réédité en 2012 à destination des permanents des agences. Il comporte 3 volets :
1/ Les indices pour repérer.
2/ Les bons mots pour en parler, avec le salarié et avec le client.
3/ Les contacts et solutions formation.
Des réunions inter ou intra entreprises co animées FAF. TT/ CRI/ANLCI / OF selon le cas qui proposent :
- Une sensibilisation, des définitions, les chiffres,…
- Les programmes de formation mobilisables dans la branche ou dans le territoire (dispositifs région ou État).
- La formation aux outils de pré positionnement (OPPL et OPPSB).

FONGECIF BRETAGNE

Des réunions d'informations et de sensibilisation auprès des IRP organisées en collaboration avec les RH. Le support de présentation est construit pour donner des points de repères et des outils pratiques pour comprendre, repérer et aborder le sujet avec les intéressés. La présentation donne lieu à des temps d'échanges important notamment autour des freins à lever pour aborder le sujet.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Guide.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

La démarche, pour améliorer le repérage, s'est concrétisée au travers d'une formation (adaptée aux réalités du Fongecif Rhône-Alpes et assurée par le réseau des Centres Ressource Illettrisme) pour l'ensemble des professionnels du Fongecif Rhône-Alpes au contact des personnes (téléconseillères, assistantes et conseillers au contact avec les personnes mais aussi personnel administratif).

FORCO

Pré-diagnostic par le conseiller en formation sur les problématiques de l'entreprise et son projet formation.

OPCALIM

La grille d'exploration des besoins constitue un support de questionnement pour l'entreprise.

UNIFAF

Guide repérage (un questionnaire QCM) à la main du prestataire ou de l'employeur lui-même.

UNIFORMATION

Un référentiel métier et repérage de situation d'illettrisme sur 10 métiers de l'économie sociale à destination des organismes de formation et de nos adhérents a pu être réalisé.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE DIAGNOSTIC

FAF.TT

- Pour les référentiels FOS : une analyse des activités réelles et de la mobilisation du français oral et écrit par un consultant afin d'élaborer les référentiels linguistique et technique. Réalisé par un consultant.
- Pour la rédaction des cahiers des charges des opérations collectives « compétences clés en situation professionnelle ; analyse du travail prescrit et des compétences clés mobilisées par une analyse documentaire, complétée par entretiens avec l'entreprise. Réalisé par la référente nationale FAF. TT.

FORCO

Après identification des besoins de l'entreprise par le conseiller en formation, l'organisme de formation partenaire et expert en illettrisme réalise un diagnostic RH global.

OPCALIA

Dans le cadre de la démarche 1001Lettres la mise en œuvre se définit comme suit :
– un diagnostic de l'entreprise est préalablement effectué lors du RDV (questionnement sur la stratégie, développement et objectifs opérationnels),
– un information auprès des IRP, des salariés pour présenter le projet de formation en lien avec les objectifs définis par l'entreprise,
– formation des médiateurs,
– formation des salariés,
– bilan de formation.

OPCA TRANSPORTS

Diagnostic RH (global) en entreprise réalisé par des consultants.

OPCALIM

Une prestation de diagnostic est proposée aux entreprises pour approfondir leurs besoins.

UNIFORMATION

Ce sont les conseillers en formation qui proposent à nos adhérents la mise en œuvre d'action de sensibilisation ou de repérage en interne des structures, afin de monter des actions de formation correspondant aux besoins identifiés.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DEMARCHES ET OUTILS DE POSITIONNEMENT EN ENTREPRISE

ACTALIANS

Positionnement adapté à notre branche par un prestataire externe. Positionnement par les organismes de formation identifiés pour ce dispositif.

EX FAF PROPRETE

Grille d'analyse de postes de travail (qui liste les activités du poste de travail) qui permet, avant le démarrage de l'action d'organiser des entretiens (OF+ conseiller) avec l'encadrement pour identifier ce que chaque salarié maitrise ou pas de ces activités. Cela donne des repères à l'OF et facilite l'identification des objectifs de progrès fixés avec l'entreprise.

FAF.TT

OPPL = Outil de diagnostic linguistique : mesure de la compréhension et de l'expression orales et écrites effectuée par l'encadrant lors d'un entretien individuel d'environ une demi-heure avec le salarié. Le résultat permet de positionner le profil du candidat par rapport aux niveaux du CECR L.
OPPSB = outil de diagnostic savoirs de base : mesure de la maitrise des savoirs par référence aux degrés du RRCSP (expression et compréhension orales et écrites, maths, numérique, attitudes et comportements en entreprise). Il est utilisé dans les mêmes conditions que l'OPPL.
Fiche projet salarié : identifie le projet du salarié et les axes de progrès souhaités, elle permet aussi de formaliser les critères de choix de l'organisme de formation par l'entreprise.

FORCO

Entretiens, grilles de positionnement et tests réalisés par les Organismes de Formation référencés.

OPCA TRANSPORTS

Développé et réalisé par les organismes de formation.

UNIFAF

Le prestataire accompagne l'employeur dans le cadre d'entretiens.

UNIFORMATION

La démarche de positionnement des participants est réalisée par les organismes de formation. C'est une étape constitutive et annexée au dossier de formation.

Retour à la carte

Pratiques de

Mobilisation des entreprises et des salariés

Connaître et accéder à l'offre de formation

Connaître et favoriser l'accès a l'offre de formation

FAIRE CONNAÎTRE l'offre de formation

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES ACTIONS ET DES OUTILS POUR FAIRE CONNAITRE L'OFFRE DE FORMATION

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES TPE

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Annuaire des organismes de formation intervenant sur le champ de l'acquisition des compétences de base en entreprise

FAIRE CONNAÎTRE l'offre de formation

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES ACTIONS ET DES OUTILS POUR FAIRE CONNAITRE L'OFFRE DE FORMATION

ACTALIANS

Mise en ligne de l'offre recensée et identifiée sur le site d'Actalians.
Accompagnement des entreprises par les conseillers sur cette offre de formation.

AGEFOS PME

Un guide des parcours DécliCC pour l'interprofession.
Un nuancier.
Des stylos.
Un film de présentation.
Des clés USB.

FAF.TT

Un recensement de l'offre de formation.
Un recours aux centres ressources illettrisme.
Un accompagnement « à la demande » de l'entreprise dans la recherche des organismes de formation.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Liste des OF « labellisés » remise aux salariés intéressée par la démarche.
Couverture géographique.
Affiches.
Site internet FONGECIF AGEFOS OPCALIA.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Pour nos prestataires et partenaires : e-mailing, PowerPoint, réunions.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Élaboration d'une liste des organismes de formation représentés, transmis aux structures de l"AIO de la Région.

FORCO

Les organismes de formation partenaires ont eu une action d'ambassadeur et donc de promotion du projet auprès des entreprises du Commerce appuyés par les conseillers en formation.
Choix de partenaires formation dédiés à chaque délégation Régionale ou interrégionale afin de couvrir l'intégralité du territoire.

OPCALIA

Sur le site Opcalia – la démarche proposée.
Plateforme formation via Espace formation.

OPCA TRANSPORTS

Communication sur notre site internet.
Plaquettes de communication et affiches.
Supports de présentation.
Serious game.

UNIFORMATION

Uniformation a pu mettre en place une campagne de communication dédiée à la lutte contre l'illettrisme « Les Essentiels » : dépliant à quatre volets, page web, affiche, podcast. Réactualisée en 2014, cette campagne qui se veut intemporelle et se décline comme suit :

- Un emailing adressé à l'ensemble des adhérents le 13 mars 2014.
- Une présentation sur le site web d'Uniformation.
- Diffusion dans tous les événements de l'OPCA au national et en région (conférences, salons, rencontres OF/conseillers,…).

Pour les besoins sur le terrain, les conseillers en régions disposent également d'une trame de présentation à adapter pour toutes réunions avec les adhérents ou avec les institutionnels.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES TPE

FORCO

Sur plateforme Forco Fil dédiée aux TPE/PME : Une offre de formations individualisée et spécifique Illettrisme, constituée à partir du référentiel R3C et du Référentiel CCSP ANLCI.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Pour les salariés : communication sur site internet + flyers.

OPCALIA

Les modalités pédagogiques sont similaires. La prise en charge financière vient en complément du financement FPSPP, soit une prise en charge financière à 100%.

OPCA TRANSPORTS

Prise en charge financière incitative.

UNIFAF

Une plaquette spécifique a été mise en place.

UNIFORMATION

Uniformation prend en charge au minima à 100 % les coûts pédagogiques. Les coûts de frais annexes et de rémunération peuvent également être pris en charge.
Notre partenariat avec le réseau APPAP s'inscrit également dans ce sens. La démarche des APP est tout à fait adaptée pour les TPE.

Identifier des besoins individuels

Rapprocher LES BESOINS DE L'ENTREPRISE et les BESOINS des SALARIES

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
PRATIQUES DE POSITIONNEMENT

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
LE POSITIONNEMENT EST-IL OBLIGATOIRE ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUI POSITIONNE ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLE FORME PREND LE POSITIONNEMENT ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT LE POSITIONNEMENT EST-IL FINANCE ?

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes: Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Kit du praticien FPP III Bretagne : Mise en place de formation de base pour les agents des collectivités territoriales
	Kit du praticien FPP III Franche Comté : contribuer à la sécurisation des parcours en ancrant les apprentissages dans les situations professionnelles
	Kit du praticien FPP III Lorraine : Mise en œuvre, par étapes réussies, d'un parcours de formation aux savoirs de base en entreprises
	Dossier du Forum II Pays de la Loire : Construction de plans de formation de base en entreprise

Retour au sommaire

Rapprocher LES BESOINS DE L'ENTREPRISE et les BESOINS des SALARIES

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
PRATIQUES DE POSITIONNEMENT

ACTALIANS

Nécessité d'un positionnement pédagogique en face à face et comprenant un entretien individuel avec échanges sur la finalité du projet (Mise en perspective sur Le poste de travail ou dans un projet qualifiant).

EX FAF PROPRETE

Pas de positionnement à l'entrée en formation ; on évalue dès les premiers jours à partir des épreuves pré établies par la branche.
L'outil d'évaluation est conçu comme pouvant être utilisé tout au long de la formation. En effet, les formations Clés en main réunissant des personnes avec des parcours, des acquis et des difficultés très différents, il ne s'agit en aucun cas ici de faire passer toutes les épreuves au groupe de stagiaires en fin de parcours.
Ainsi, si l'on a déjà repéré des points forts chez le stagiaire durant les premières séances de formation, il est possible de le mettre en situation d'évaluation très rapidement en lui proposant de passer les épreuves dont on sait qu'il les réussira sans difficultés. D'autre part, il est possible de revenir sur les savoirs sur lesquels on a échoué.
Dans les 15 premiers jours de la formation, l'OF établit la feuille de route individuelle (objectifs de progrès professionnels individuels) qui sera discutée avec le référent entreprise.

FAF.TT

Le positionnement pédagogique est nécessaire et imposé pour les formations du programme langue et compétences dans l'intérim ; il prend différentes formes selon les modules :

1/ Bureautique/numérique : l'auto positionnement du candidat sur la plateforme GRETA.
2/ Mission Possible en FOAD : positionnement en ligne selon les tests de « connaissances » créés à partir du RCCSP (format DALIA) pour définir le parcours de formation.
3/ Compétences clés et FLE individuel : le positionnement est réalisé par l'organisme de formation selon ses propres outils et méthodes et porte sur le niveau de maitrise des savoirs généraux. Souvent sous forme de tests et d'entretien.
4/ Compétences clés en situation professionnelle ou FOS collectives : le positionnement est réalisé par l'organisme de formation selon les propres outils et méthodes et porte sur la motivation, les connaissances du métier ou secteur professionnel visé et les savoirs généraux. La mise en situation est privilégiée.

Le positionnement doit être réalisé comme un « accompagnement » du candidat à une formation et non pas comme un test « sélectif ». Selon les résultats diverses solutions peuvent être proposées au candidat si le projet de formation initial ne lui est pas accessible.
On constate une grande diversité dans les outils et méthodes de positionnement.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Le positionnement pédagogique est indispensable à l'élaboration d'un parcours de formation adapté, il est réalisé par l'organisme de formations avec un contrôle du conseiller référent.

FORCO

Le positionnement est nécessaire afin d'apporter une réponse formative adaptée aux besoins des salariés ; il est réalisé par l'organisme de formation.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Une évaluation pré-formative est systématiquement proposée par l'OF aux personnes pour lesquelles un besoin a été identifié.

OPCALIA

Le positionnement initial permet de définir le parcours de formation individualisé au regard des objectifs opérationnels liés.

OPCALIM

Nous avons pris le parti de recourir à l'évaluation continue du socle de compétences alimentaire.
L'évaluation est effectuée tout au long du parcours, et permet au formateur d'adapter la formation, l'objectif étant l'acquisition du socle.

OPCA TRANSPORTS

Bilan de positionnement réalisé avec un formateur.

UNIFORMATION

Le bilan de positionnement est indispensable à toute entrée en formation relative aux savoirs de base. Ce dernier est réalisé par l'organisme de formation ou un prestataire spécialisé dans l'illettrisme (ex CRIA), et est joint au dossier de formation.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
LE POSITIONNEMENT EST-IL OBLIGATOIRE ?

Positionnement obligatoire	*Positionnement prévu mais sans obligation*	*Absence volontaire de positionnement*
ACTALIANS FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES OPCA TRANSPORTS OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION	AGEFOS PME FORCO	EX FAF PROPRETE

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUI POSITIONNE ?

L'organisme formateur	*Un autre organisme*
ACTALIANS AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS OPCALIA UNIFAF UNIFORMATION	FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF LORRAINE OPCALIA UNIFORMATION (CRIA)

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLE FORME PREND LE POSITIONNEMENT ?

Positionnement sur le poste de travail	*Positionnement en centre de formation sous la forme de « tests »*	*Positionnement en centre de formation sous la forme de mise en situation*
FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS	ACTALIANS FAF. TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCA TRANSPORTS UNIFAF UNIFORMATION	FAF. TT FONGECIF RHÔNE-ALPES UNIFAF

D'AUTRES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

FONGECIF LORRAINE

Positionnement dans les locaux du Fongecif, de façon collective et individuelle : Tests de positionnement créés par notre structure, proposés à chaque salarié intéressé par Socle de compétences. 3 modalités : téléphone, collectif et individuel. Permet de travailler sur différents degrés du RCCSP + 1ère rencontre entre les stagiaires (permet de rassurer, voir qu'on n'est pas tout seul…).

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

COMMENT LE POSITIONNEMENT EST-IL FINANCE ?

Inclus dans le coût formation	*Prestation indépendante (sans obligation d'être suivie d'un parcours de formation)*
ACTALIANS AGEFOS PME FAF.TT FONGECIF FRANCHE-COMTE FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE FONGECIF LANGUEDOC ROUSSILLON FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCALIA OPCALIM UNIFAF UNIFORMATION	FAF.TT FONGECIF BRETAGNE FONGECIF RHÔNE-ALPES OPCA TRANSPORTS UNIFORMATION

Pratiques de
Formation

Former

Former

ADAPTER l'ORGANISATION DE LA FORMATION

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
FORMATION ADAPTEE AUX CONTRAINTES DE L'ACTIVITE AVEC OPCA TRANSPORTS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES MODALITES ORGANISATIONNELLES INNOVANTES OU ADAPTEES

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
FORMER DANS L'ENTREPRISE OU EN ORGANISME DE FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
COMMENT PROPOSER UNE COUVERTURE TERRITORIALE LARGE ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES TPE

ADAPTER LA PÉDAGOGIE (individualisation, contextualisation professionnelle,...)

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES ADAPTATIONS PEDAGOGIQUES ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES DISPOSITIONS POUR PERMETTRE L'INDIVIDUALISATION DES APPRENTISSAGES ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
UTILISER LE NUMERIQUE EN FORMATION (FOAD, PLATEFORME DE FORMATION...)

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Kit du praticien FPP III Franche Comté : contribuer à la sécurisation des parcours en ancrant les apprentissages dans les situations professionnelles
	Référentiel des compétences clés en situation professionnelles

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Guide Forum 2.0 Centre : le Rccsp comme outil de positionnement, de formation et de développement des compétences clés des salariés de l'aide à domicile
	Guide Forum 2.0 Île-de-France: formation aux compétences clés en situation professionnelle des salariés des structures d'insertion par l'activité économique
	Kit du praticien FPP III Lorraine : Mise en œuvre, par étapes réussies, d'un parcours de formation aux savoirs de base en entreprises
	Dossier du Forum II Languedoc-Roussillon : Formation de base des salariés dans les très petites entreprises

Retour au sommaire

ADAPTER l'ORGANISATION DE LA FORMATION

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

DES ACTIONS ET DES OUTILS POUR FAIRE CONNAITRE L'OFFRE DE FORMATION

Le dispositif T-Sésame est accessible à tous les salariés quelle que soit l'entreprise (TPE, PME, Grand Groupe)
La formation doit pouvoir avoir lieu sur site et sur le temps de travail : 7j/7, 24h/24.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DES MODALITES ORGANISATIONNELLES INNOVANTES OU ADAPTEES

EX FAF PROPRETE

La construction du réseau d'OF et son animation.

FAF.TT

Des formations collectives : compétences clés en situation professionnelle ou FOS.
Les publics et objectifs sont différents : FOS (Français sur Objectif Spécifique) il s'agit d'un public migrant non francophone souhaitant acquérir la langue française pour un métier identifié ainsi que les procédures et un premier niveau de qualification dans le métier.
Compétences clés en contextes professionnel ; il s'agit d'un public francophone relevant de l'illettrisme ou ne maitrisant pas le socle. L'objectif est de devenir autonome, d'accéder à une formation qualifiante ou une mission plus qualifiée avec l'acquisition de compétences clés.
Les méthodes pédagogiques sont identiques : Un cahier des charges fixe les conditions de mise en œuvre de ces formations.
L'ensemble des apprentissages se fait sur un même lieu de formation.
La formation est assurée par un duo de formateurs référents : un spécialisé dans le domaine professionnel visé et l'autre dans les enseignements généraux ou les techniques de l'apprentissage du FLE.
Une alternance entre théorie/pratique et entre savoirs généraux et savoirs appliqués.
Des méthodes pédagogiques variées avec mise en situation privilégiées et mobilisation de matériels et matériaux professionnels.
Un temps de co animation des 2 formateurs référents technique et « savoirs généraux » (20 à 25 % du temps de formation total).
Une coordination pédagogique et une équipe restreinte.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Possibilité d'accéder à la formation sur temps de travail.

FONGECIF LORRAINE

Prise en charge de deux CIF consécutifs, si le salarié a besoin d'une formation à l'issue de socle de compétences pour concrétiser un projet professionnel.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Demandé aux OF : accès à la formation le soir et le samedi matin pour s'adapter aux disponibilités des salariés qui ont fait le choix de la formation hors temps de travail.

FONGECIF PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Possibilité de réaliser 2 CIF successifs sans délai de franchise, le premier pour l'acquisition du socle, le second à visée professionnelle. Pour les deux, inscription dans la liste des critères prioritaires d'étude de la CPAD.

FORCO

L'animation d'un réseau d'organismes de formation experts en illettrisme connaissant les métiers du commerce ainsi que les entreprises de ce secteur.

OPCALIA

Dans les zones sinistrées une mallette pédagogique (comprenant des ordinateurs) et le médiateur se déplaçant au plus près des salariés pour dispenser la formation ex. : Mayotte.

OPCA TRANSPORTS

Une souplesse dans la mise en œuvre des actions de formation pour s'adapter aux besoins et contraintes des salariés et des entreprises.

UNIFORMATION

Il est demandé que la formation se déroule sur le temps de travail. Uniformation préconise le discontinu et des durées de formation n'excédant pas 150h entre coupées de bilans intermédiaires et d'un bilan final. Toutefois, si une poursuite se révèle nécessaire, Uniformation fait en sorte de garantir le financement d'une seconde phase.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

FORMER DANS L'ENTREPRISE OU EN ORGANISME DE FORMATION ?

AGEFOS PME

Pour les actions en direction des entreprises de taille importante ou ayant un objet professionnel spécifique (secteur de l'insertion), il est fréquent que les actions de formation se déroulent sur site.
En revanche, les actions en direction d'entreprise de taille plus modeste, sont fréquemment réalisées en centre de formation.

EX FAF PROPRETE

Toutes les situations sont possibles.

FAF.TT

Uniquement en centre de formation.

FONGECIF BRETAGNE

Uniquement en centre de formation.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Uniquement en centre de formation.

FONGECIF LORRAINE

En centre de formation.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

FONGECIF : en centre.
OPCA : en centre ou en entreprise.

FONGECIF PICARDIE

En centre de formation.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

En centre de formation puisque le Fongecif Rhône-Alpes s'adresse, c'est sa mission, au salarié individuel.
Des formations en entreprise sont cependant organisées lorsque les actions de partenariat amènent à répondre aux besoins de salariés travaillant dans la même entreprise. Dans ce cas, le Fongecif Rhône-Alpes veille à l'individualisation des contenus pédagogiques.

FORCO

Tout dépend du besoin de l'entreprise, de sa taille.
- Entreprise de taille importante ou ayant un projet spécifique : formation dans l'entreprise.
- TPE/PME : actions réalisées plus fréquemment en organismes de formation.

OPCALIA

Tout dépend du contexte de l'entreprise.

OPCA TRANSPORTS

Les 2 sont possibles.

UNIFAF

En centre de formation.

UNIFORMATION

Il est préconisé une formation sur le lieu de travail afin d'obtenir une meilleure contextualisation. Cela facilite également l'utilisation des supports professionnels.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

COMMENT PROPOSER UNE COUVERTURE TERRITORIALE LARGE ?

ACTALIANS

Recensement d'une offre de formation de proximité.

AGEFOS PME

La mobilisation d'organismes de formation de proximité.

EX FAF PROPRETE

L'habilitation d'un réseau d'OF sur tout le territoire.

FAF.TT

Le partenariat avec le réseau des GRETA pour les formations bureautique/internet / informatique.
Pour les autres formations : nous sommes toujours en réponse à une demande d'entreprise(s) d'un territoire. Une délocalisation des prestataires est envisagée s'il n'y a pas de prestataires sur le territoire concerné.

FONGECIF LORRAINE

Les OF qui animent les sessions socle de compétences sont en mesure de proposer des lieux de formation à différents endroits de la région.

FONGECIF BRETAGNE

Le Fongecif fait appel aux OF labellisés compétences clés dans le cadre du dispositif État-région pour les DE. Hormis quelques exceptions, la couverture territoriale se fait relativement bien.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

13 OF répartis sur la région ont été labellisés.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Le Fongecif Rhône-Alpes a intégré une couverture territoriale large comme une donnée essentielle et incontournable dans sa sélection des organismes de formation. Cette exigence représente l'une des difficultés majeures sur le volet « offre de formation ».

FORCO

Une sélection d'organismes de formation intervenant en régions afin de couvrir l'intégralité du territoire national.

OPCA TRANSPORTS

La labellisation des organismes de formation a été faite afin de couvrir l'ensemble du territoire national.

OPCALIA

Former un réseau d'Of et de médiateurs pour couverture nationale, DOM compris de la méthodologie 1001Lettres.

OPCALIM

Le réseau d'OF labellisés a été constitué de façon à couvrir l'ensemble du territoire.

UNIFORMATION

De par la couverture géographique d'Uniformation sur l'ensemble du territoire, les Délégations régionales implantées dans les principales villes françaises permettent de couvrir l'ensemble des régions métropolitaines ainsi que les DOM. C'est pourquoi, Uniformation a mis en place un partenariat avec le réseau APAPP et est en contact avec l'ensemble des CMR de l'ANLCI.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES TPE

AGEFOS PME

Pour les salariés des TPE, nous recommandons la mise en œuvre d'actions collectives par les régions AGEFOS PME. En effet, la gestion administrative de la formation peut constituer un frein majeur pour les TPE. La simplification des démarches qui accompagne les actions collectives permet de faciliter le départ en formation des salariés des TPE.
Néanmoins, pour garder le lien avec le contexte professionnel, il nous est plus facile de mettre en œuvre des actions collectives au bénéfice d'une branche professionnelle (SAP,…) et, par conséquent, ces actions ne s'adressent pas toujours à l'ensemble des adhérents AGEFOS PME.

EX FAF PROPRETE

Dans les bassins d'emplois ou le tissu de TPE est important, on habilite des OF à même de mettre en place des plateformes d'entrées et sorties permanentes.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Critères et modalités de prise en charge assouplies.
Souplesse relative au délai du dépôt de la demande de financement.

FONGECIF LORRAINE

Médiation auprès de l'employeur quand cela est nécessaire.

FONGECIF PICARDIE

Dossiers privilégiés en commissions paritaire d'agrément des dossiers.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Des actions limitées et concertées sont menées à titre expérimental : avec la fédération du BTP et dans le cadre d'un travail territorial (haut-Genevois) intégrant les partenaires sociaux et un Opca (Forco).

FORCO

L'Accès à une offre de formations en ligne via les actions collectives sur notre portail ForcoFil.

OPCALIA

Prise en charge à 100% des coûts pédagogiques.

OPCA TRANSPORTS

Souplesse et proximité géographique.

UNIFORMATION

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés de TPE, Uniformation a mis en place un partenariat avec le réseau APAPP et nos délégations régionales sont en contact avec l'ensemble des CMR de l'ANLCI.

Retour au sommaire

ADAPTER LA PÉDAGOGIE (individualisation, contextualisation professionnelle,...)

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES ADAPTATIONS PEDAGOGIQUES ?

AGEFOS PME

Un travail d'ingénierie pédagogique fort a été réalisé pour établir les 5 parcours pour l'interprofession et l'interbranches. Sans définir les contenus, les modules précisent le contexte et la finalité des formations, les savoirs généraux et appliqués visés, les attendus à l'égard des organismes de formation.

EX FAF PROPRETE

Le travail de la branche Propreté sur l'ingénierie pédagogique porte uniquement sur les évaluations en continu : les épreuves d'évaluation continue sont préétablies par la branche : 35 scénarios construits sur des situations professionnelles qui représentent 440 épreuves.

1/ Cet outil d'évaluation est centré plus sur l'évaluateur que sur l'apprenant ce qui signifie que ce n'est pas un outil d'apprentissage.
2/ Il s'agit d'un dispositif d'évaluation continue (dans la conduite de projet, après l'entretien individuel avec le stagiaire où l'on identifie ses points forts, on commence l'évaluation dès les premiers jours de la formation, le stagiaire possède des compétences professionnelles, l'évaluation doit être valorisante et non stigmatisante.
3/ Les épreuves sont scénarisées, ce sont des histoires professionnelles : (choix de 2 épreuves à Dominante de savoirs, l'idée c'est d'évaluer simultanément d'autres savoirs, cela permet de mettre les personnes en confiance).
4/ C'est une validation modulaire, on n'est pas dans un système binaire, les apprenants peuvent avoir réussi toutes les épreuves de tous les savoirs ou une partie des savoirs. Si c'est le cas, ils capitalisent pendant une période de 5 ans les savoirs validés.

Enfin, toutes les situations d'évaluation de cet outil sont réfléchies à partir de situations professionnelles les plus réalistes possibles afin d'éviter de placer les salarié(e)s dans des situations artificielles et déconnectées de leur vécu.

FAF.TT

- Des référentiels FOS Pour les migrants.
- Le programme MISSION POSSIBLE.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Référentiel régional « Socle de Connaissances et de Compétences pour la Continuité Professionnelle » construit par le cabinet RECIF.

FORCO

S'appuyant sur le référentiel FORCO Compétences Clés Commerce et le Référentiel CCSP ANLCI, les organismes de formation ont conçu des parcours de formation individualisés et contextualisés aux situations professionnelles.

OPCA TRANSPORTS

Construction de référentiels de compétences clés pour 4 métiers.

OPCALIM

Les organismes de formation s'appuient sur les supports de l'entreprise. L'évaluation est scénarisée et s'appuie sur des supports directement issus des entreprises de la filière.

UNIFORMATION

Un référentiel « compétences clés » pour 10 métiers de l'Économie Sociale a été créé, ce dernier s'appuyant sur le RCCSP.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES DISPOSITIONS POUR PERMETTRE L'INDIVIDUALISATION DES APPRENTISSAGES ?

ACTALIANS

L'offre de formation recensée comprend ce critère.

AGEFOS PME

Il est demandé aux organismes de formation de contextualisés les formations et de s'appuyer sur des supports professionnels du salarié en formation.

FAF.TT

Exigence d'un positionnement en amont suivi d'un contrat pédagogique entre l'apprenant et l'équipe pédagogique.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

Compétences des organismes de formation comme par exemple les APP.

FONGECIF LORRAINE

Fait partie du cahier des charges des OF. Individualisation des apprentissages et du parcours des salariés au sein du dispositif socle de compétences (immersion en entreprise ou en formation, enquêtes professionnelles, individualisation des contenus pédagogiques,…). Suivi sur site par le référent FONGECIF (plusieurs rencontres pendant la formation).

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Elle est au cœur des pratiques du Fongecif Rhône-Alpes et s'exprime, pour la thématique Socle et Illettrisme au travers de la sélection des organismes de formation et la vérification continue de leurs pratiques pédagogiques et l'évaluation des résultats de leur travail au bénéfice de la personne.

FORCO

Une phase de positionnement et une phase de remédiation tout au long du parcours, en cas de besoin.

OPCA TRANSPORTS

La formation peut se dérouler seul ou en petit groupe (5 participants maximum).

OPCALIM

La plateforme d'évaluation continue permet de suivre les acquis du stagiaire tout au long du parcours et de mesurer sa progression.

UNIFORMATION

Notre partenariat avec le réseau des APP permet de pouvoir établir un parcours de formation individualisé.
Les conseillers de formation incitent les OF et les entreprises à souscrire à des programmes de formation permettant l'individualisation des apprentissages.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

UTILISER LE NUMERIQUE EN FORMATION (FOAD, PLATEFORME DE FORMATION…)

FAF.TT

Une formation en FOAD Mission Possible : usage du numérique comme outil pédagogique + Disposer d'une formation identique accessible sur l'ensemble du territoire.

OPCALIA

La démarche multimédia 1001Lettres nécessite l'utilisation d'un ordinateur comme support pédagogique. Chaque bénéficiaire dispose d'un ordinateur d'un code accès pour effectuer sa formation encadré par un médiateur durant la durée de la formation.
Formation en face à face pédagogique mobilisant le multimédia – l'évaluation est permanente et chacun avance à son rythme avec des séances de regroupement sur le parcours logique et mémoire.

Mutualiser et enrichir les pratiques

Organiser les ÉCHANGES de PRATIQUES et inciter à la MUTUALISATION des SUPPORTS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC EX FAF PROPRETE

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC OPCALIM

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT CONDUIT DES DEMARCHES D'ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Dossier du Forum II Guyane : Mise en place de scénarii pédagogiques mutualisés en formation de base

Retour au sommaire

Organiser les ÉCHANGES de PRATIQUES et inciter à la MUTUALISATION des SUPPORTS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC EX FAF PROPRETE

La mise en œuvre des parcours repose sur l'habilitation d'un réseau d'organismes de formation formés, outillés et animés.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION AVEC OPCALIM

Les organismes du réseau sont formés à la démarche et aux outils et sont réunis deux fois par an pour participer à des échanges de pratiques.
Les organismes du réseau sont soumis à l'obligation d'utiliser une plateforme de mutualisation des supports pédagogiques qu'ils ont créés pour l'animation des séances de formation des groupes « MSF ».

→ Lire la fiche de présentation de cette action

DES OPCA ET FONGECIF QUI ONT CONDUIT DES DEMARCHES D'ANIMATION D'UN RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION

Échanges de pratiques	*Mutualisation d'outils*
EX FAF PROPRETE FAF.TT FORCO OPCALIM UNIFAF	EX FAF PROPRETE OPCALIA OPCALIM UNIFAF

Evaluer et valoriser les acquis de la formation

EVALUER et VALORISER les acquis de la formation

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
EVALUATION DES ACQUIS EN CONTINU AVEC L'EX FAF PROPRETE

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELS MODES DE FORMALISATION OU DE VALIDATION DES ACQUIS DE LA FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELS CRITERES POUR EVALUER LES ACTIONS DE FORMATION ?

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Kit du praticien FPP III Lorraine : Mise en œuvre, par étapes réussies, d'un parcours de formation aux savoirs de base en entreprises
	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes: Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels

Retour au sommaire

EVALUER et VALORISER les acquis de la formation

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

EVALUATION DES ACQUIS EN CONTINU AVEC L'EX FAF PROPRETE

En matière d'évaluation, 35 scénarios basés sur des situations de chantier permettent la passation de 221 épreuves proposant des situations d'évaluation normées en termes de conditions de passation et de critères d'évaluation.
Chaque scénario permet l'évaluation d'un savoir principal et une approche de 2 ou 3 autres savoirs.
Les consignes, les supports, les conditions et le déroulement des évaluations sont fournies par la banque d'épreuves à partir de la plateforme d'évaluation qui est un outil multimédia mis à la disposition des formateurs des organismes de formation habilités
La saisie des résultats se fait selon un barème établi (réponse fausse / réponse incomplète ou avec aide / réponse correcte / non évalué).
La progression pédagogique individuelle s'ajuste à l'avancement dans le processus de validation.

L'évaluation et la validation des acquis se fait en continu dans une logique de certification.

La plateforme permet la gestion centralisée d'une banque d'épreuves organisées par savoir.
Elle propose les supports et correction des situations d'évaluation.
Elle permet la saisie des résultats aux épreuves.
Les évaluations ont lieu dans le cadre habituel de formation accompagnées par un évaluateur (pas de passation en ligne).

Les résultats des évaluations sont présentés par l'Organisme Certificateur de la Propreté en CPNEFP qui valide les certifications sur la base des résultats, avec des possibilités de repêchage.
Les résultats sont transmis au salarié et à son employeur.

En cas de validation partielle, le parcours n'est pas clos et le processus de validation peut être poursuivi dans le cadre d'un nouveau parcours (durée maximum de 5 ans).

La validation totale donne lieu à la délivrance d'un certificat de la branche professionnelle.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELS MODES DE FORMALISATION OU DE VALIDATION DES ACQUIS DE LA FORMATION ?

Attestation de compétence, de capacité	*Formalisation des acquis : passeport de compétences*	*Validation d'acquis*	*Certification*
UNIFORMATION FAF.TT OPCA TRANSPORTS AGEFOS PME FONGECIF LORRAINE FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS FONGECIF PICARDIE FORCO	ACTALIANS FAF.TT FONGECIF RHÔNE-ALPES FORCO OPCA TRANSPORTS UNIFAF AGEFOS PME	FONGECIF PICARDIE	EX FAF PROPRETE

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELS CRITERES POUR EVALUER LES ACTIONS DE FORMATION ?

ACTALIANS

- Suite du parcours et réussite à l'examen.
- Impacts du dispositif en matière d'emploi et de compétences.

AGEFOS PME

L'évaluation est réalisée par l'organisme de formation.

EX FAF PROPRETE

La validation des savoirs qui composent le référentiel.

FAF.TT

Les taux de présence et de rupture.

FONGECIF BRETAGNE

Une enquête post-cif est réalisée systématiquement 3 mois après la fin de la formation et par téléphone auprès des salariés. Elle interroge sur les impacts de la formation au niveau personnel et professionnel et leur satisfaction.

FONGECIF FRANCHE-COMTE

- Les heures réalisées par rapport aux heures initialement prévues.
- Positionnement sur une certification.
- Retour oral de la satisfaction des bénéficiaires.

FONGECIF LORRAINE

RCCSP ANLCI.

FONGECIF PICARDIE

Attestation ANLCI niveau 3.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Quantitatif : le nombre de personnes de bas niveau de qualification accédant à des formations de ce type, que les dossiers soient éligibles ou pas au financement du FPSPP (les ex-CDD par exemple, ne sont pas éligibles mais bénéficient des mêmes priorités et traitement).
Qualitatif : l'entrée dans une logique de formations qualifiantes suite à la formation Socle ou Illettrisme.

FORCO

Quantitatif : le nombre de personnes de bas de niveau de qualification accédant à des formations de ce type.
Qualitatif : l'entrée dans une logique de formation qualifiante suite à une formation illettrisme.

OPCALIA

Via l'étude Ambroise Bouteille.

OPCA TRANSPORTS

Enquête de satisfaction à chaud.

UNIFORMATION

Une étude a été réalisée en 2010. Une nouvelle est programmée pour l'année 2015.
Lors des rendez-vous organisés avec nos adhérents sur les impacts des actions financées par l'OPCA, de nombreux retours sont parfois fait, de façon informelle, mais permettant d'ajuster la manière d'aborder le sujet, le contenu des programmes ou de faire ressortir les techniques pédagogiques les plus adaptées.
Dans le cadre des savoirs de base, comme il est aisé et rapide d'observer les impacts, les réponses sont très positives de la part des employeurs et des salariés qui en recueillent des bénéfices professionnels et personnels.

Evaluer les dispositifs

Développer l'EVALUATION des DISPOSITIFS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES METHODES ET CRITERES POUR ÉVALUER LES DISPOSITIFS ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES METHODES ET CRITERES POUR ÉVALUER LA SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES ET DES ENTREPRISES ?

Retour au sommaire

Développer l'EVALUATION des DISPOSITIFS

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES METHODES ET CRITERES POUR ÉVALUER LES DISPOSITIFS ?

ACTALIANS

Enquête de satisfaction auprès de salariés en fin de positionnement – quand nous avions un prestataire unique
Écoute du « positionneur ».

AGEFOS PME

Une évaluation de l'offre DécliCC a été conduite dans le cadre des projets FPSPP Socle 2010-2011 et DOM Illettrisme et a permis d'avoir un retour des entreprises et des salariés.

EX FAF PROPRETE

La maitrise des savoirs et l'obtention de la certification.
Les effets induits sur le travail (entretiens avec l'encadrement et témoignages filmés).

FAF.TT

L'évaluation du dispositif se fait au travers de bilans de formation réalisés à mi-parcours et à la fin de formation pour les opérations collectives en présence des stagiaires, des entreprises, de l'équipe pédagogique et du FAF. TT.
Les indicateurs de satisfaction sont :

- La conformité de la formation aux attentes des entreprises et des salariés en termes de contenus, de méthodes pédagogiques, de rythme et d'adaptation de la progression pédagogique au groupe et aux besoins individuels.
- Les acquis relatifs aux compétences clés visés (acquisition de l'écriture, progression en calculs professionnels, en rédaction d'une lettre de motivation,…).

FONGECIF BRETAGNE

2 éléments pris en compte.
Le nombre d'abandon de parcours de formation.
L'enquête post-cif.

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE

Enquête multicritère d'évaluation du dispositif menée sur l'ensemble des dispositifs financés.

FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON

Pas spécifique aux actions sur l'illettrisme.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Le dispositif a été évalué par le Cabinet GESTE à l'issue de la période d'expérimentation.
Les thèmes analysés :

- Les parcours de formation des salariés dans le cadre de l'expérimentation.
- L'implication des organismes de formation sur cette expérimentation.
- Le référentiel régional « Socle de Connaissances et de Compétences pour la Continuité Professionnelle ».
- Le pilotage technique et politique.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Une enquête générale de satisfaction est régulièrement réalisée. Un sondage ciblé est envisagé fin 2014.

FORCO

Bilans à mi-parcours et en fin de formation réalisés par les organismes de formation.
Questionnaire d'évaluation rempli par les bénéficiaires en fin de formation.

OPCA TRANSPORTS

Bilan annuel de la mise en œuvre du projet et évaluation quantitative et qualitative.

UNIFAF

Mise en place d'un comité de suivi associant les organismes de formation.
Réalisation de bilans écrits annuels par les organismes.
Réalisation d'études d'évaluation de toutes les dimensions du projet.

UNIFORMATION

Un questionnaire d'évaluation est effectué en fin de formation. Le Conseiller en Formation de l'OPCA peut être amené à venir clôturer la formation et en faire aussi un bilan.
Notre dispositif a été évalué en 2010 par un cabinet extérieur. Il est prévu de renouveler l'expérience en 2015.

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES METHODES ET CRITERES POUR ÉVALUER LA SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES ET DES ENTREPRISES ?

ACTALIANS

Échelle de mesure de l'impact du dispositif sur le travail du collaborateur demandée aux employeurs par questionnaire.

FONGECIF BRETAGNE

L'enquête post-cif mesure la satisfaction des salariés. Ils émettent un avis (de ++ à --) sur les critères suivants :
– l'organisation générale de la formation, le rythme, la durée, les équipements et ressources pédagogiques,
– la disponibilité des formateurs et leurs compétences.

FONGECIF NORD-PAS-DE-CALAIS

Enquête auprès des bénéficiaires en cours
Les critères :
• Les objectifs du parcours « Socle ».
• Objectifs atteints ou pas et raisons qui ont fait obstacle.
• Apport et effets du parcours « Socle ».

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Un dispositif « Accompagnement renforcé » est systématiquement proposé à la personne. Le volume d'heures (12 heures) qu'il prévoit permet :
– un travail fin de détermination des attentes et besoins de la personne dans la perspective d'une évolution professionnelle,
– une élaboration commune, avec l'organisme de formation, du temps de formation, de son contenu et de la méthode pédagogique la plus adaptée,
– la formalisation, à mi-étape de la formation, d'un point qualitatif avec la personne et l'organisme de formation. L'évaluation à mi-étape autorise des adaptations sur le temps de formation (extension éventuelle) et le contenu,
– la formalisation, à l'issue de la formation, d'un bilan permettant de la resituer dans une dynamique de parcours professionnel (un second CIF qualifiant, par exemple).

FORCO

Le FORCO mène actuellement une démarche sur les questions d'évaluation. En cours, la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation en ligne : Forco Eval.

OPCA TRANPORTS

Enquête de satisfaction à chaud.

UNIFAF

Un entretien était réalisé à chaud par le prestataire.

UNIFORMATION

Notre dispositif a été évalué en 2010 par un cabinet extérieur.
Par le biais de questionnaires ou d'entretiens, il s'agissait d'évaluer l'impact et la qualité des actions de formations mises en place.

Pratiques d'
Evaluation

Evaluation des effets et des impacts

Evaluation des impacts

Renforcer l'évaluation des EFFETS et IMPACTS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
EVALUATION DES IMPACTS AVEC LE FONGECIF LORRAINE

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
QUELLES METHODES ET CRITERES POUR EVALUER LES EFFETS ET LES IMPACTS DES ACTIONS DE FORMATION ?

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU
PROPOSITION DE CRITERES POUR BATIR DES EVALUATIONS DES EFFETS SUR LA SECURISATION DES PARCOURS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE
DEMARCHES ET OUTILS D'EVALUATION DES EFFETS ET IMPACTS (2015)

Ressources mises a disposition par l'ANLCI :

	Kit du praticien FPP III Lorraine : Mise en œuvre, par étapes réussies, d'un parcours de formation aux savoirs de base en entreprises
	Kit du praticien FPP III Rhône Alpes: Les formations aux savoirs de base en entreprise, un vecteur de sécurisation des parcours professionnels

Retour au sommaire

Renforcer l'évaluation des EFFETS et IMPACTS

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

EVALUATION DES IMPACTS AVEC LE FONGECIF LORRAINE

Impacts sur les équipes :
Un changement de posture de l'équipe conseil :
- Intégration de la problématique « socle de compétences », modification du questionnement sur la faisabilité d'un parcours ;
- Meilleure appréhension des difficultés possibles lors de l'engagement et du suivi d'une formation et aide à la verbalisation de ces difficultés éventuelles ;
- Capacité à aider le salarié à accepter une étape supplémentaire dans son parcours, à faire face à ses craintes et à bénéficier de temps pour retrouver confiance en soi, pour apprendre à apprendre avant d'apprendre.

Des modifications de fonctionnement :
Avant : Pas de contact avec les employeurs => Depuis ce dispositif : Posture de médiation (notamment pour faire accepter un temps de formation plus long).
Un dossier complet à déposer 2 mois avant la commission => Un dossier simplifié avec un dépôt possible 8 jours avant la commission.
Un parcours prédéfini et « rigide » => Pas de parcours type pour la constitution du dossier.
Un CIF une fois dans une vie => 2 CIF possibles.
Pas de financement de « remise à niveau » => La Commission paritaire peut proposer Socle de compétences.
Un conseil en amont => Un accompagnement dans la durée.

Effets sur les publics :
154 personnes ont intégré le dispositif en 3 ans.
75% ont accédé à une formation qualifiante.

→ Lire la fiche de présentation de cette action

DES PRATIQUES AU SEIN DU RESEAU

QUELLES METHODES ET CRITERES POUR EVALUER LES EFFETS ET LES IMPACTS DES ACTIONS DE FORMATION ?

ACTALIANS

Sur la base d'un questionnaire dont l'objectif de mesurer l'impact du dispositif sur l'emploi et les compétences.

FAF.TT

Un questionnaire d'évaluation est adressé aux participants à leur domicile pour identifier l'impact personnel et professionnel de la formation.

FONGECIF BRETAGNE

A l'occasion de l'enquête post-cif, les salariés sont interrogés sur les effets et impacts de la formation.
Les critères utilisés pour la mesure des effets et impacts personnels sont : un meilleur classement des documents administratifs, une meilleure compréhension du fonctionnement du compte bancaire, l'apprentissage du code de la route, une meilleure confiance en soi.
Au niveau professionnel, les critères suivants sont utilisés :

- L'entrée en formation qualifiante.
- L'entrée dans un parcours de VAE.
- L'obtention d'une certification par la voie de la VAE.
- La mise en réflexion d'un projet de qualification.

FONGECIF RHÔNE-ALPES

Une grille d'évaluation qualitative à mettre en œuvre lors du bilan de fin de formation est en cours d'élaboration.

FORCO

Concernant notre portail de formations en ligne, Il paraît important d'évaluer :

- L'accompagnement tutoré réalisé par l'OF pour relancer stagiaires, si formation à distance.
- Le positionnement : s'assurer de sa réalisation en amont pour définir un contenu pédagogique adapté aux besoins du bénéficiaire.

UNIFORMATION

Des interviews des employeurs et des salariés ont été réalisées dans l'évaluation du dispositif mené en 2010.
Également une comparaison des mesures du niveau des compétences des bénéficiaires avant la formation et puis à la fin de la formation, et à 6 ou 12 mois après la formation.

PROPOSITION DE CRITERES POUR BATIR DES EVALUATIONS DES EFFETS SUR LA SECURISATION DES PARCOURS

Appétence à la formation.
Poursuites de parcours, engagement dans un parcours de VAE, réussite à une entrée en formation qualifiante, obtention de la certification.
Engagement dans un parcours de certification.
L'emploi durable et la capacité de l'individu à devenir acteur de son projet professionnel.
Le sentiment de l'apprenant d'avoir acquis autonomie et confiance en soi.
Prise de confiance sur le poste de travail, prise d'initiative professionnelle dans le travail en équipe.
Mise en œuvre du projet au-delà de la formation qualifiante.

EXEMPLES PAR LA PRATIQUE

DEMARCHES ET OUTILS D'EVALUATION DES EFFETS ET IMPACTS (2015)

Le FPSPP et l'ANLCI, qui animent un réseau d'OPCA et d'OPACIF engagés contre l'illettrisme, ont confié au printemps 2015 à Marc Fontanié d'*Antipodes Ingénierie* la conduite d'un groupe de travail visant à outiller les pratiques d'évaluation des effets et des impacts des formations.

Pour favoriser l'engagement des entreprises et des salariés dans des actions de formation de « lutte contre l'illettrisme », il est important de pouvoir s'appuyer sur un ancrage fort de la formation dans l'activité professionnelle et sur une prise de sens pour l'entreprise en inscrivant l'évaluation dans le projet de l'entreprise. Ce livret a pour objectif d'outiller tout au long du déroulement du projet de formation :

- La définition d'objectifs, d'attendus en amont du parcours de formation et l'utilisation de ces éléments pour l'évaluation.
- L'évaluation des transferts des acquis en situation professionnelle.
- L'évaluation des effets sur les attitudes des salariés.
- L'évaluation des impacts de la formation sur des éléments de résultats de l'entreprise.

Les outils proposés dans ce livret sont libres d'utilisation et d'adaptation en fonction des organisations retenues.

Ressources mises a disposition par le FPSPP :

	Evaluation des effets et impacts – Démarche et outils

ALTER CRÉATION