

Comment développer les compétences clés au travail ?



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation
aux compétences-clés en entreprise

Sandrine PARIAT, Chargée de développement du Pôle Entreprises, ALPES



Karine PASSOT-JANIN, Responsable du Développement RH, EIFFAGE ENERGIE



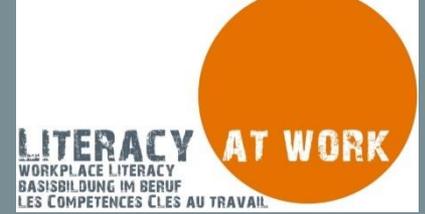
Christin MÜLLER, Responsable de projets européens, ZUKUNFTSBAU (Allemagne)



Arnaud RAULET, Responsable Comptabilité et du Service du personnel, MEWA



Comment développer les compétences clés au travail ?

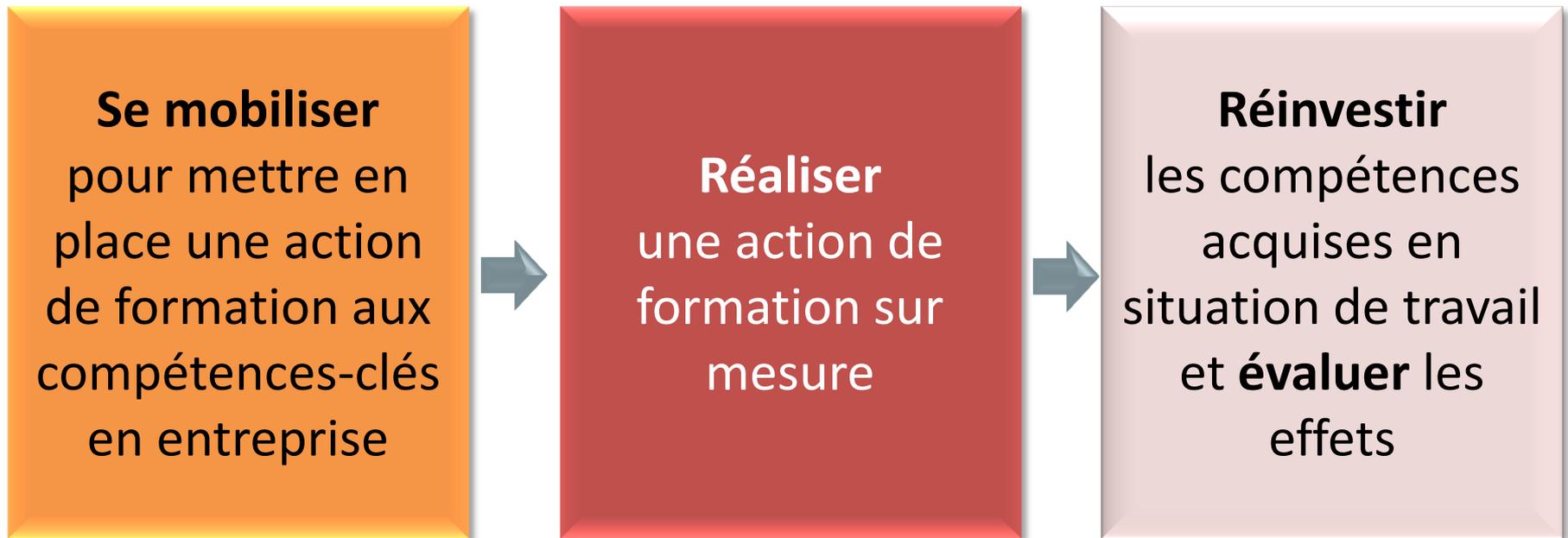


Sandrine PARIAT

Chargée de développement du Pôle Entreprises

Comment développer les compétences clés au travail ?

Processus d'une bonne intervention en entreprise



Comment développer les compétences clés au travail ?

Processus d'une bonne intervention en entreprise

Mobilisation

Traiter et
analyser la
demande

Communiquer
et repérer

Mobiliser les
acteurs

Analyser les
besoins

Définir les
objectifs

Elaborer
l'architecture

Réalisation

Construire les
séquences
pédagogiques

Animer les
séances de
formation

Evaluer les
acquis

Evaluation

Organiser le
transfert des
acquis

Mettre en œuvre
les compétences
acquises et les
développer en
situation de travail

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise

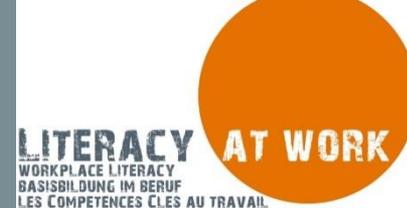


Les questions-clés à se poser :

- En ce qui concerne **la demande** : Comment cette demande nous parvient-elle ? Qu'est-ce qui provoque cette demande ? Quels interlocuteurs la portent ? Comment expliciter cette demande ? Comment la traite-t-on ?
- En ce qui concerne **la communication et le repérage** : Comment communiquer sur une action de formation sans stigmatiser ? Comment identifier les situations-problèmes liées à une maîtrise insuffisante des compétences-clés ?
- En ce qui concerne **la mobilisation des acteurs** : Comment identifier les acteurs pertinents à mobiliser ? Comment favoriser leur adhésion et leur implication ? Comment les accompagner ?
- En ce qui concerne **l'analyse des besoins** : Comment analyser les situations de travail ? Comment recueillir les attentes des encadrant.es ? Comment organiser des entretiens individuels d'accueil-positionnement ? Comment conduire un entretien d'explicitation ? Comment réaliser la synthèse de l'analyse des besoins ?

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Nos partis pris :

- Viser des formations utiles centrées sur les solutions.
- Proposer une démarche d'intervention adaptée à la situation.
- S'appuyer sur des outils dynamiques (utilisation pertinente du RCCSP, grilles d'analyse de situation de travail, ...) et non pas sur des référentiels de niveau.
- Centrer l'analyse des besoins sur les situations de travail (identification des situations-problèmes) et pas seulement sur les personnes.
- Adopter une posture d'écoute et une démarche d'explicitation tant vis-à-vis des acteurs de l'entreprise que des personnes à former.
- Impliquer, mobiliser des acteurs - relais au sein de l'entreprise.
- Informer, mettre en confiance et mobiliser les personnes concernées par l'action de formation.
- Identifier les compétences expérientielles acquises par les personnes et non uniquement leurs manques.

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Karine PASSOT-JANIN

Responsable du Développement RH

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Démarche Passerelles : rappel du contexte

- Initiative locale
- Formation de 9 personnes en 2010 au sein de l'agence de St Etienne
 - Depuis 2010, 5 groupes de 8 à 10 personnes formées sur la région Rhône Alpes-Auvergne
- Film réalisé en 2011
- Trophée de l'innovation sociale et sociétale Eiffage en 2011 .
- Fort de cette réussite, la démarche a été reprise en national et étendue à toutes les régions : environ 170 personnes formées entre 2011 et 2013.

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Les conditions de mobilisation dans l'entreprise

- Une direction impliquée et sponsor du projet : être clair sur les objectifs de la démarche
- Des acteurs RH et/ou QPE, porteurs du projet
- Définir le périmètre : intérêt d'un site pilote « ambassadeur »
- Sensibiliser le management de proximité : enjeux et organisation de la démarche, leur rôle à chaque étape
- Informer les représentants du personnel
- Mettre en place un comité de suivi : porteurs du projet + OF + managers de proximité
- Identifier et former des acteurs-relais
- Mettre en œuvre la campagne d'information auprès des salariés : réunions collectives d'information, affiche, information dans les paies, convention d'entreprise...

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



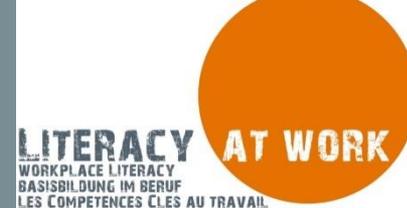
Zukunftsbau GmbH

Christin MÜLLER

Responsable de projets européens, ZUKUNFTSBAU GmbH

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Basic conditions in Germany for literacy trainings in companies I

The German Federal System regarding Education

Literacy and Basic Education of Adults belongs to ADULT EDUCATION in Germany.

ADULT EDUCATION falls under the responsibility of Lander and municipalities communities (this includes the funding too).

General literacy and basic education courses are offered by local ADULT EDUCATION CENTRES (Volkshochschule). These centres are funded by the local governments (communities).

In some regions/cities there exists a cooperation with companies (most of them as local or regional model projects financed by the Federal Ministry for Education or by the Regional Governments)



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Basic conditions in Germany for literacy trainings in companies II

Funding sources for literacy trainings in companies

Bildungsprämie („Education Voucher“)

The individual applicant

- must be over 25 and needs to be employed at least 15 hours per week
- the gross salary must be < 20,000 € (40,000 for married couples) per year
- the **course** may not cost more than 1,000 €

European Social Fund (ESF) in Berlin

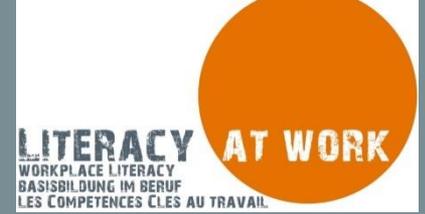
From 2016 it will be possible to finance Literacy and Basic Education of Adults. It is still uncertain whether Literacy trainings in companies will be funded.

Both fundings are a quite complicated to handle for companies.



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Arnaud RAULET, Responsable Comptabilité et du Service du personnel



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Groupe Européen fondé en 1908

42 sites installés dans 12 pays en Europe

Prestataire en location entretien de textiles – Leader européen dans le domaine du service textile

4900 Collaborateurs en Europe

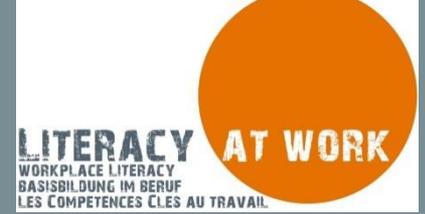
280 salariés en France dont 200 au sein de MEWA Sarl

7 sites en France dont une unité de lavage installée à AVERMES (03-Allier) avec 95 salariés

- Une politique forte sur le plan de la formation professionnelle avec une volonté de conserver l'employabilité de chacun et de faire évoluer les compétences de nos salariés.
- Dans le cadre de notre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Hommes – Femmes, l'entreprise a pris des engagements afin de tendre vers un équilibre Hommes – Femmes dans la réalisation d'actions de formation.
- Le public de la production à majorité féminine et sollicitant moins spontanément le recours à la formation professionnelle, a donc été ciblé pour mettre en place une formation sur « **développer ses compétences clés** »

Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise

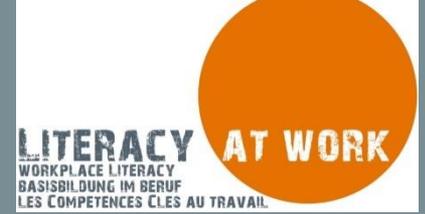


Développer ses compétences clés

D'une réflexion à une concrétisation :

- 15/09/2014 Prise de contact avec notre OPCA - OPCALIA TMC
- 15/10/2014 Rencontre de notre partenaire la société ALPES
- 21/10/2014 Sensibilisation des managers acteurs de ce projet
- 03/11/2014 Identification des besoins parmi notre personnel
- 17/11/2014 Information des représentants du personnel sur le projet
- 18/11/2014 Validation du public concerné par le futur diagnostic (46 salariés)
- 02/12/2014 Début des entretiens avec les salariés concernés
- 13/01/2015 Remise du diagnostic établi par ALPES
- 31/03/2015 Signature de la convention de formation
- 29/06/2015 Début de la formation pour un groupe de 8 salariés volontaires

Comment développer les compétences clés au travail ?



Atelier 1 :

Se mobiliser pour mettre en place une action de formation
aux compétences-clés en entreprise

Points clés

- ✓ **La conscience des enjeux**
- ✓ **Le temps de la mobilisation**
 - ✓ **La transparence**