

édito

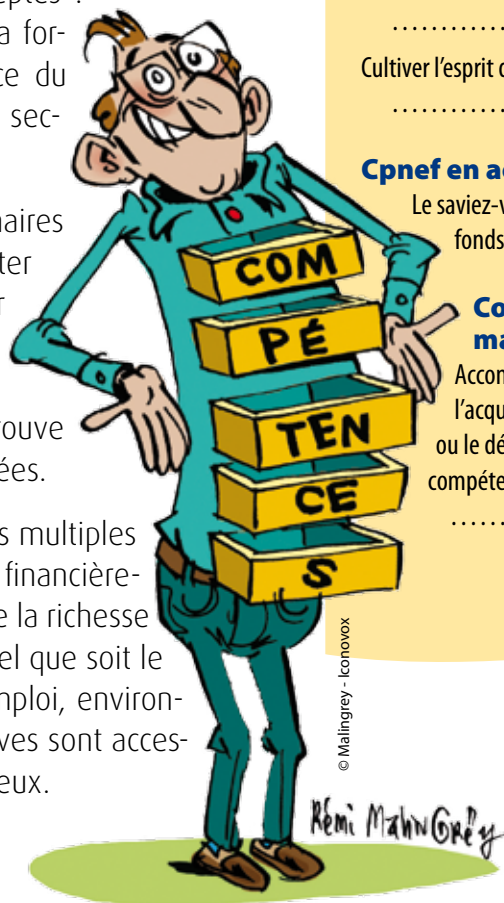
initiatives à l'honneur

Chaque année, tous dispositifs confondus, près de 28 000 salariés de l'Animation suivent une formation, soit 35% d'entre eux. En 2010, la branche a consacré quelque 6 millions aux demandes d'aides financières complémentaires, individuelles ou collectives, présentées par les entreprises. Malgré une priorité très large donnée aux dossiers favorisant la qualification, tous ne sont pas acceptés : argumentaire peu convaincant, inadéquation de la formation au regard du poste occupé, inconsistance du programme, coûts prohibitifs, doutes sur le risque sectoriel, ...

Autant d'éléments qui conduisent les partenaires sociaux ou les conseillers d'Uniformation à souhaiter des compléments d'information, voire à refuser les dossiers. A l'inverse, tout projet cohérent et qualifiant trouvera un financement. Et la grande diversité des activités que recouvre l'Animation trouve un écho dans la grande variété des actions financées.

Ce numéro de la Lettre met à l'honneur quatre des multiples actions de formation que la branche a soutenu financièrement en 2010. Les actions retenues témoignent de la richesse des initiatives des entreprises et montrent que quel que soit le domaine d'intervention – animation, musique, emploi, environnement – des aides financières souvent significatives sont accessibles aux porteurs de projets cohérents et ambitieux.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation



sommaire

Initiatives

- Promotion professionnelle, essor collectif **p.2**
- Formation et développement économique, l'exemple des groupements d'employeurs **p.3**
- Du secrétariat... au professorat de chant **p.4**
- Cultiver l'esprit d'équipe **p.5**

Cpnef en actes

- Le saviez-vous ? Ce que financent les fonds mutualisés **p.6**

Comment ça marche ?

- Accompagner les salariés dans l'acquisition, l'actualisation ou le développement de leurs compétences de base **p.7**

La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :

Organisations syndicales de salariés : CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr) ; CFTE-CSFV (csfv@csfv.fr) ; CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr) ; CGT (USPAOC : contact@uspaoc-cgt.org et FEREC : ferc@cgt.fr) ; SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).

Organisation employeur : CNEA (cnea@cnea-syn.org).

Directeurs de la publication : Henri Borentin (CNEA) et Antoine Prost (CFE-CGC) • **Comité de rédaction :** Henri Borentin (CNEA) ; Joël Chiaroni (CFTE-CSFV) ; Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO) ; Émile Frbezar (CNEA) ; Marylène Gardet (CGT-FERC) ; Yann Poyet (SNEPAT-FO) ; Antoine Prost (CFE-CGC-FFASS) ; Catherine Sergent (CFDT-F3C).

Vous souhaitez témoigner d'une initiative dans la lettre, proposer un sujet ou réagir à un article, contactez : lettre.cpnef@branche-animation.fr

Rédaction et coordination de la publication : Anne Lacord-Potet, alpage communication • **Réalisation graphique :** Philem Despiney, scop In Studio 4 • **Imprimeur :** Gécy • ISSN 2103-7892

Promotion professionnelle, essor collectif

L'histoire du centre de loisirs de Dou Boucaou ressemble à celle de beaucoup de petites associations de quartier.

Créée dans les années 80 pour animer des activités de loisirs, elle s'est progressivement développée pour gérer un service jeunesse, des camps de vacances, un accompagnement à la scolarité, une halte-garderie... chaque pôle s'organisant autour de ses missions, sans véritable coordination. Les choses changent en 2007 avec la volonté affichée du Conseil d'administration (CA) d'aménager mieux ces différentes activités, pour donner une nouvelle impulsion à l'association. « Il fallait donner un cadre global et transversal à nos activités, les organiser de façon plus structurée, avec quelqu'un à la tête de cet ensemble » témoigne Céline Dezest, aujourd'hui directrice de Dou Boucaou.

A l'époque, animatrice-coordinatrice, détentrice d'un BAFD et licenciée en biologie, Céline Dezest n'imaginait pas piloter la restructuration attendue. Partagée entre son envie de prendre cette responsabilité et ses doutes sur ses compétences, elle sera choisie par le CA sur la base d'un accord de principe simple : se former pour assurer ses nouvelles fonctions. Convaincu de l'intérêt du DESJEPS, le Président de Dou Boucaou appuie la démarche.

Pendant 2 ans, entre fin 2007 et début 2009, Céline Dezest suit les enseignements du DESJEPS, une semaine par mois. Une contrainte vécue comme une ouverture sur la diversité des engagements, des responsabilités et des projets de Dou Boucaou. « Très vite j'ai perçu le bénéfice de cette formation. Je n'avais plus une mission mais une structure à gérer, avec sa dimension institutionnelle, dans son environnement, en relation avec des financeurs. » Théorie et pratique se mêlent ainsi étroitement, qui conduisent Céline Dezest à envisager

tout ensemble management, réorganisation des services, évaluation et qualité des missions, sens de l'action associative. Aujourd'hui, l'association a trouvé ses marques dans une transversalité accrue de son fonctionnement et le souci d'innover dans ses activités.

Son propre parcours a sensibilisé Céline Dezest à la valeur de la formation professionnelle. « Grâce à mon DESJEPS, j'ai un autre regard sur la place de la formation dans le développement de l'association. C'est devenu un principe que je n'aurais pas si je n'avais pas mis le pied à l'étrier. Cela apporte tellement d'énergie et d'efficacité ! Pour moi, la formation doit servir le salarié comme le projet associatif. Aujourd'hui, nos actions tiennent compte de la diversité des besoins des salariés mais aussi des activités que nous pourrions développer. Nous avons financé un CAP couture ou un BEESAN (NDLR : diplôme de maître nageur sauveteur) par exemple. »

Un nouveau salarié embauché comme « référent jeunesse » a obtenu un DEJEPS pour développer de nouvelles orientations auprès des jeunes. « Nous sommes vraiment reconnus comme des acteurs du développement local. Alors il faut continuer de nous former. Le jeune boucalais recruté a pour mission de créer des projets avec les jeunes. C'est un accompagnement différent de l'offre d'activités qu'on trouve souvent. Là, les bénéficiaires sont aussi les acteurs de leurs projets et les financeurs sont très sensibles à cette approche. » Loin de n'être qu'une formalité, la formation fait partie intégrante de la stratégie de développement de l'association.

Contact : 05 59 64 65 96

Dou Boucaou
(Pyrénées Atlantiques)
30 salariés

Action de formation :
financement d'un DESJEPS
Budget formation de l'association en 2010 : 4 800 euros
Montant des aides financières complémentaires DESJEPS :
21 000 euros



Les salariés de Dou Boucaou. C. Dezest, debout tout à droite



Erwan Léaustic,
conseiller formation, Uniformation
Sud-Ouest

Les actions diplômantes font partie des priorités de la branche, ce qui explique que les demandes d'aide financière du DESJEPS et du DEJEPS ont été acceptées. C'est une réunion d'adhérents, organisée par Uniformation avec le ministère en charge de la jeunesse, qui a servi de déclic aux dirigeants de Dou Boucaou. Nous y avons présenté les formations qualifiantes du secteur, en insistant sur l'importance de la relation emploi-formation. Depuis 4 ans, l'association se distingue par l'usage qu'elle fait de la formation. Ses actions sont tournées vers l'évolution de ses métiers, en lien avec ses projets. Nous nous rencontrons au moins 1 fois par an pour travailler ensemble sur le plan de formation et en faire une construction dans le temps.



Formation et développement économique, l'exemple des groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs ne sont pas des associations tout à fait comme les autres... mais la place qu'y tient la formation professionnelle les rend exemplaires des initiatives que chaque entreprise peut prendre, dans son domaine.

Dans les groupements d'employeurs, la formation constitue souvent un investissement important, indispensable à la qualité des compétences mises à disposition des entreprises utilisatrices. Le GEDA (Groupement des Employeurs Associatifs) des Ardennes offre un exemple de cet effort pour placer la formation au cœur des finalités de l'entreprise. Jean-Michel Placet, son coordonnateur, explique : « depuis sa création en 2005, la formation est un enjeu car elle nous permet de sécuriser les situations professionnelles de nos salariés pour qu'elles évoluent vers des emplois stables », ce qui correspond à la vocation même du groupement.

En tant qu'employeur, c'est donc au GEDA de former les salariés qu'il met à disposition. « Sans cette fonction, quelle serait notre plus value ? » ajoute Jean-Michel Placet, qui souligne qu'« en augmentant les compétences des salariés et en les adaptant aux besoins des entreprises utilisatrices, celles-ci en retirent un avantage qui devient à son tour un argument pour nous. »

Une convergence d'intérêts qui ne rend pas la tâche du GEDA si aisée. Il faut effectivement jongler avec de nombreux éléments : la variété des profils souhaités, la durée des missions, la diversité des niveaux de qualification, les demandes d'emploi classiques ou plus atypiques qui peuvent signaler un besoin émergent, les emplois du temps, ... « Depuis deux ans, nous avons multiplié notre activité par deux. Nos

40 salariés appartiennent presque pour moitié au secteur tertiaire, de la directrice à la femme de ménage. L'autre moitié est composée de salariés de l'animation. Une toute petite famille relève de métiers nouveaux dans les nouvelles technologies. »

Avec cette diversité, comment bâtir un plan de formation qui prenne acte à la fois des attentes des salariés, des objectifs du groupement d'employeurs, des besoins des entreprises adhérentes, des demandes qui arrivent en cours d'année ou de la saisonnalité des emplois ? « Notre plan de formation ressemble à un état des lieux continu des besoins et nous le nourrissons en permanence. Avec le temps, nous avons constitué un vivier de compétences et certains de nos salariés ont réalisé de vrais parcours. Je pense à l'ingénieur en informatique réseau que nous avons formé progressivement ces dernières années. »

Les chiffres témoignent d'ailleurs de l'effort engagé. Entre 2009 et 2010, 33% des salariés se sont formés contre 15% entre 2007 et 2008. Une montée en puissance des besoins qui invite les responsables du GEDA à réfléchir à des formules alternatives pour pallier les limites des aides financières complémentaires obtenues jusqu'à présent. « Nos salariés sont éparpillés. Nous réfléchissons à plusieurs possibilités : les rassembler périodiquement pour qu'ils échangent sur leurs compétences, mettre en place des procédures communes ou mutualiser l'utilisation de logiciels par exemple. »

GEDA 08

C'est l'un des 4 GE qui couvrent les 4 départements de la région Champagne-Ardenne.

40 salariés, dont 27 en CDI

47 entreprises adhérentes

Actions de formation : financements de la diversité des besoins, tous profils confondus

Budget formation 2010 : 4 500 euros

Montant des aides financières complémentaires : 16 000 euros



Une façon de créer un espace collectif de travail qui manque à certains et de contribuer aussi à renforcer les compétences clés des salariés, en dehors des voies traditionnelles des stages.

Contact : 03 24 33 89 85

Les groupements d'employeurs associatifs permettent aux associations de se regrouper pour employer des salariés qu'elles n'auraient pas les moyens de recruter toutes seules. Les salariés sont embauchés par les groupements puis mis à la disposition des associations membres, selon leurs besoins. En tant qu'employeurs, les groupements sont notamment responsables de la formation. Leur création dans le champ associatif remonte aux années 90. L'enquête conduite dans le cadre du Guide pratique réalisé par le ministère des sports et celui en charge de la jeunesse¹, avec l'appui de l'Avise, en dénombrait 251 en 2009. Ils exercent soit dans le secteur de l'animation, soit dans celui du sport, soit dans les deux.

¹ Etude et guide pratique : www.sports.gouv.fr/index/communication/zoom-sur/guide-pratique-accompagner-les

A voir aussi sur : www.jeunesse-vie-associative.gouv.fr ou www.associations.gouv.fr ou www.avise.org



Du secrétariat... au professorat de chant

Centre musical de Marsannay

(Côte d'Or)

16 salariés

Action de formation : financement
d'une reconversion de professeur de
chant

Budget formation 2010 : 1896 euros

Montant des aides financières
complémentaires : 4563 euros

Certains parcours paraissent improbables et leur chance d'aboutir incertaine. Et puis la volonté partagée, l'envie déterminée et les faveurs du contexte rendent possible ce qui aurait pu rester virtualité.

Amélia Drelon, jeune secrétaire du Centre musical de Marsannay depuis 3 ans, y est devenue, depuis quelques mois, professeur de chant. Entre évolution et reconversion, elle entame aujourd'hui une nouvelle carrière, sans toutefois abandonner complètement ses anciennes fonctions.

Pendant deux ans, Amélia Drelon a partagé son temps entre le Centre musical où elle a continué de travailler et les cours de musique actuelle et de chant suivis dans une école parisienne. Une situation que l'association n'a pas vécue dans la facilité, sur les plans à la fois financier et pratique. « Amélia occupait un poste à temps complet quand elle nous a fait part de ses aspirations et de son envie d'enseigner le chant » explique le Directeur général, Sacha Duchaine. « Le bureau de l'association et la direction souhaitaient lui donner des atouts, des cartes pour évoluer au delà de son bac. Nous avons donc choisi de l'accompagner, mais cela a été compliqué pour notre association ! Il a fallu nous organiser autrement en l'absence d'Amélia et les aides financières n'étaient pas à la hauteur de nos besoins ! Mais heureusement tout le monde s'y est mis. »

De fait, le coût de remplacement de la stagiaire n'ayant pas été pris en charge par les aides financières complémentaires la première année, l'association s'est trouvée dans l'impossibilité de recruter pour pallier l'absence de sa secrétaire. Un contexte financier qui a conduit les salariés de l'association à s'investir pour suivre au mieux les presque 200 élèves inscrits. « Heureusement » souligne le Directeur « notre association a fait beaucoup d'effort et



Atelier «groupe» en concert



Sacha Duchaine

notre argumentation a finalement porté car le remplacement a été financé en partie la deuxième année. »

Sa formation terminée, Amélia Drelon consacre aujourd'hui un tiers de son activité professionnelle aux cours de chant qu'elle donne. Car le départ récent de l'ancienne professeur lui a permis d'exercer au sein du Centre musical de Marsannay et d'y conforter son parcours. « La situation n'a pas été facile à gérer » reconnaît Sacha Duchaine « mais les circonstances nous sont finalement favorables. Cette formation est un atout pour nous. Elle va dans le sens de ce que nous souhaitons développer autour des musiques actuelles, qui séduisent et attirent de nouveaux élèves. Nous avons à cœur de rester une association dynamique, ouverte sur les attentes du public et qui sait garder ses adhérents en renouvelant ses activités. »

Un pari tenu par cette association centenaire, qui organise cette année plus de 70 actions culturelles et fêtera son 120^{ème} anniversaire en 2013...

Contact : 03 80 59 88 21

www.musiqueamarsannay.com



Amélia Drelon

Je fais de la musique depuis que je suis toute jeune mais mon envie d'enseigner est venue de ma confrontation quotidienne avec les professeurs au sein de l'association. J'étais très attirée par les musiques actuelles et leur dimension vocale, j'ai décidé de me lancer en intégrant une école reconnue. Aujourd'hui j'ai 7 élèves, ce qui est très bien pour commencer ! Je crois avoir un bon bagage pédagogique et je bénéficie du soutien des autres professeurs dont j'ai été l'élève ! Pour l'instant, avoir deux activités me convient bien. La musique reste un plaisir et cela me donne un équilibre. Mais j'ai bien sûr des idées pour plus tard, avec l'envie de développer l'aspect scénique.

Cultiver l'esprit d'équipe

Propriété du Conservatoire du littoral depuis 1989, date à laquelle s'est créée l'association qui le gère et l'anime, le Domaine du Rayol offre un site d'exception sur la Corniche des Maures, le long de la côte varoise.



Les paysagistes Gilles Clément et Philippe Deliau en ont fait un « jardin des méditerranées », ouvert aux variétés botaniques d'autres continents, quand elles sont proches des variétés locales.

Un programme de formation peut-il traduire l'esprit dans lequel sont conçus un lieu et ses activités, refléter la philosophie de ceux qui l'animent ? L'action initiée par Caroline Petit, directrice du domaine du Rayol, témoigne d'un effort pour mettre en cohérence à la fois la vocation pédagogique du site, sa dimension touristique, la préservation de ses richesses naturelles et des pratiques de travail centrées sur la qualité des relations professionnelles et la confiance mutuelle.

Huit responsables de l'association se sont retrouvés une fois par mois pendant 8 mois soit collectivement, soit en groupe avec leur directrice, soit avec leur propre équipe, soit encore lors d'entretiens individuels avec la consultante en charge du projet. Fil rouge de ces divers échanges : améliorer la cohésion et la mobilisation des équipes en travaillant à la résolution de situations professionnelles réelles, tout en

intégrant les fondamentaux du management. Pour Caroline Petit, « le principe de cette formation était d'aborder des sujets concrets, des problèmes perçus ou vécus, de façon à apporter des réponses correspondant aux besoins existants. Nous avons décidé ensemble de ce sur quoi travailler. Le contenu et les objectifs se sont tissés au fur et à mesure, dans le cadre de notre programme général. »

Par ses buts comme par sa méthode, le cycle de formation organisé en 2010 sur le thème de « la cohésion d'équipe et les outils de management » n'est pas une démarche courante au regard des actions généralement financées par la branche. D'ailleurs souligne Caroline Petit, « le dossier n'a pas été accepté tout de suite. » La diversité des profils des salariés – directrice, assistante de direction, responsable des jardins, responsable de la librairie, chargée des ateliers de formation, ...- a produit un effet « patchwork » qui a nécessité quelques compléments d'information. « Cette formation correspond à un contexte » confirme la directrice. « Travailler sur la cohésion entre les salariés est indispensable pour notre site qui est ouvert tous les jours et reçoit près de 62 000 visiteurs par an. Aujourd'hui, les sites patrimoniaux comme le nôtre ne peuvent plus compter sur les collectivités qui se désengagent financièrement. Nous devons trouver des solutions rentables pour remplir nos missions d'intérêt général. » Les activités se sont beaucoup développées avec la création d'ateliers botaniques, d'ateliers-formations, d'activités pour les enfants, d'une librairie, d'un restaurant ! « En 4 ans, nous sommes passés de 12 à presque 30 salariés. Travailler sur la

cohésion c'est nous permettre d'intégrer de nouveaux profils de salariés. Et cela nous permet d'entretenir nos valeurs. » Aujourd'hui, le relevé des bonnes pratiques issu de la formation est mis à la disposition de tous, comme ce fut le cas pour des formations antérieures. Une façon de contribuer à « jardiner l'homme comme le jardin lui-même. »

Contact : 04 98 04 44 00



Delphine You,
conseiller formation, Uniformation
Sud-Est

L'argumentaire qui doit accompagner toute demande d'aide financière est essentiel pour s'assurer de la cohérence entre la formation prévue, le poste occupé par le salarié et le projet visé. La diversité des activités et des thèmes de formation est telle dans l'Animation que cela nous permet d'apprécier la pertinence de l'action. Dans le cas particulier de cette formation collective, le fait qu'elle s'adresse à des salariés occupant des postes assez différents a pu poser question. C'est pourquoi en général nous demandons des compléments d'information. L'employeur reste maître de son plan de formation mais les fonds mutualisés ne sont pas extensibles et il faut prévoir d'expliquer au mieux sa démarche.

Le saviez-vous ?

Ce que financent les fonds mutualisés¹

Cette année, les 8 millions disponibles financent en priorité les demandes d'aides financières complémentaires des entreprises et les actions de formation proposées par le catalogue de la branche.

■ La participation des salariés aux jurys d'examen des diplômes de la branche

Afin de faciliter la représentation des professionnels de l'Animation dans ces jurys, les partenaires sociaux ont décidé de rembourser la rémunération des salariés qui s'impliquent dans les jurys de BP JEPS, DE JEPS, DES JEPS quand ils sont mandatés par leur organisation syndicale.

■ L'aide au financement des contrats de professionnalisation

La branche apporte un complément de financement à ces contrats en alternance afin de favoriser la formation des salariés, qu'ils soient en situation d'insertion professionnelle et/ou préparent un diplôme de la branche.

■ L'aide au départ en congé individuel de formation (CIF)

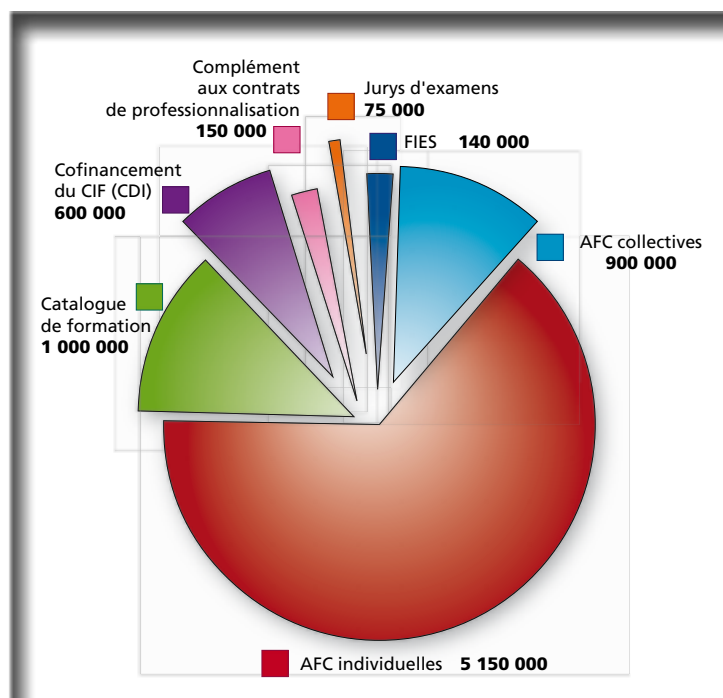
Le nombre important de demandes de CIF excède les capacités de financement de l'OPCA. Pour faciliter le départ effectif des salariés de la branche en formation, la branche apporte un cofinancement à leurs dossiers. D'un montant de 600 000 euros, l'aide de la branche est égale à l'investissement d'Unifor.

■ Le développement d'une offre de formation propre à la branche

Le catalogue des formations de la branche est la 2ème priorité financée par les fonds mutualisés. Ce financement, à hauteur d'1 million, permet l'accès gratuit des salariés aux actions retenues. Cette année, une soixantaine de sessions sont organisées sur 17 thèmes concernant directement l'activité des entreprises de l'Animation.

■ La contribution au fonds d'intervention de l'économie sociale (FIES)

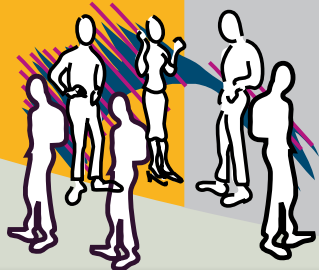
Comme les autres branches adhérentes d'Unifor, l'Animation apporte un soutien financier au FIES et participe ainsi à la solidarité interbranches et inter secteurs de l'économie sociale. Les priorités du FIES sont définies chaque année et permettent notamment des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), de lutte contre l'illettrisme, des projets innovants, ...



■ Priorité aux projets des entreprises de l'Animation

En 2011 comme les années précédentes, la répartition des fonds mutualisés décidée par les partenaires sociaux privilégie très largement les aides financières complémentaires, individuelles et collectives. 6 millions leur sont réservés : plus de 5 millions pour les besoins individuels des salariés, presque 1 million pour les opérations groupées qui rassemblent les salariés de plusieurs entreprises. Ensemble, ces aides financières représentent 75% des investissements réalisés dans la formation grâce à la mutualisation.

¹ Les fonds mutualisés se composent des contributions des entreprises au titre du plan qui sont inférieures à 1200 euros (« le budget ») et des reliquats non utilisés par les entreprises dont la contribution est supérieure à 1200 euros.



comment ça marche ?



Accompagner les salariés dans l'acquisition, l'actualisation ou le développement de leurs compétences de base

Sécuriser les parcours professionnels des salariés peu ou pas qualifiés est l'un des objectifs de la loi de 2009 sur la formation professionnelle. Pour agir en ce sens, Uniformation apporte un soutien financier spécifique aux entreprises dont les salariés ont besoin d'acquérir, de développer ou de renforcer leurs savoirs et compétences de base.



« Les essentiels », le principe

Uniformation a reçu un concours financier de 19 millions du FPSP* pour la période 2011/2013, afin de financer différentes actions de formation en faveur des salarié(e)s que leur manque de qualification ou leur âge fragilise sur le marché du travail. Le programme « les essentiels » vise les salariés qui ne maîtrisent pas suffi-

samment les savoirs de base, voire se trouvent en situation d'illettrisme.

Il doit permettre l'acquisition, l'actualisation et/ou le développement de ces savoirs, pour favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés concernés.



Les publics concernés

Sont :

- les salariés de tous les âges dont le niveau de formation est inférieur ou égal au CAP/BEP (niveau V)
 - ceux dont le niveau est supérieur au CAP/BEP, s'ils ont plus de 45 ans
- Peuvent bénéficier des actions de formation les per-

sonnes qui montrent des difficultés d'adaptation aux exigences de leur poste, celles qui ne peuvent progresser et évoluer dans leur entreprise ou encore celles qui ne peuvent entamer un parcours qualifiant au delà du niveau V, faute de maîtriser suffisamment les savoirs et connaissances nécessaires.



Un financement presque intégral de l'OPCA

Les aides financières prennent en charge :

- l'intégralité des coûts pédagogiques
- la rémunération des stagiaires (sauf pour les contrats aidés).
- les frais annexes (transport, hébergement, repas), seulement pour les entreprises de moins de 10 salariés.

A noter :

Ces aides financières s'ajoutent aux aides complémentaires attribuées aux projets de formation des entreprises dans le cadre des fonds mutualisés.

Attention au calendrier !

Les actions de formation peuvent se dérouler en 2011, 2012 ou 2013 **MAIS ! les demandes d'aide financière doivent parvenir à Uniformation au plus tard le 20 décembre 2011.**

* Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est financé en partie par les fonds de la formation professionnelle. Il a pour mission de cofinancer, avec le concours du FSE notamment, les actions de formation des OPCA pour les salariés en situation de fragilité professionnelle.

Les 4 axes de formation ciblés

Ils doivent permettre d'acquérir ou de développer les compétences clés nécessaires en situation profession-

nelle et de se remettre à niveau avant de s'engager dans un parcours qualifiant ou diplômant, au delà du niveau V.

Savoirs de base *

Durée moyenne :
15 jours

- **Communication orale** : écouter et répéter des consignes, argumenter un point de vue, ...
- **Communication écrite** : déchiffrer une consigne et en tenir compte, écrire un relevé de décisions, ...
- **Calcul/mesure** : utiliser des unités de mesure, expliciter un calcul, ...
- **Repérage espace/temps** : situer 2 points sur un plan, se situer dans un plan de travail collectif, ...
- **Attitudes et comportements** : faire preuve d'exactitude, travailler en équipe, ...
- **Gestes et posture** : choisir un geste adapté, utiliser et contrôler les équipements de protection individuelle, ...
- **Notions de base de sécurité, de qualité et d'hygiène** : expliciter les consignes, prévenir ou corriger un risque, ...
- **Ouverture culturelle** : identifier les codes et attitudes en usage dans l'entreprise, appréhender la logique des acteurs, ...

* Voir le référentiel des compétences clés en situation professionnelle sur le site le l'ANLCI

Pour repérer les salariés concernés, leurs besoins dans la situation d'emploi qui est la leur et choisir les parcours les plus pertinents et pour être aidés dans le montage et le financement de leur projet, **les entreprises sont invitées à contacter leurs conseillers formation.**

Langues étrangères

Durée moyenne :
15 jours

- **Anglais, Allemand, Espagnol, Arabe, ...**
- **Français « langue étrangère »** pour les salariés qui la parlent mal
- **Préparation au Diplôme initial de langue française (DILF)**, qui valide un premier niveau de maîtrise du français et mesure 4 compétences langagières, écrites et orales. Il est une étape vers le DELF.
- **Préparation au Diplôme élémentaire de langue française (DELF)** qui valide les compétences en français de tous les publics, de tous les âges.

Informatique, bureautique

(sauf progiciel)
2 à 6 jours
selon le thème

- Initiation à :**
- **Windows ou Mas OS**
- **Pack office** : Word, Excel, Powerpoint
- **Passeport Compétences Informatiques Européen (PCIE)**
- **Initiation internet** (courrier électronique, ...).

Travail en équipe

3 à 6 jours
de formation

- **Développer la capacité des salariés à travailler en équipe** (hors management)
- **Communication et travail en équipe**
- **Déontologie et travail en équipe**
- **Améliorer son efficacité par le travail en équipe**

A SAVOIR ...

SUR LES SAVOIRS ET COMPÉTENCES DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

A l'origine, les « savoirs de base » sont ceux promus par la lutte contre l'illettrisme pour maîtriser la lecture, l'écriture et le calcul. Leur définition s'est élargie depuis 2006 avec la Recommandation du Parlement et du Conseil européens sur les compétences clés. Cette recommandation a inspiré le « socle commun » défini par l'Education nationale en France. Elle trouve aujourd'hui une traduction dans le monde du travail avec le programme « socle de compétences » et ses 4 axes de formation. La définition des savoirs de base s'appuie tout particulièrement sur les travaux de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, dont le « Référentiel des compétences clés en situation professionnelle » permet de repérer les besoins de formation des salariés potentiellement concernés, en situation de travail.

A consulter sur : www.anlci.gouv.fr