



Contextualisation de l'offre de formation

La nécessité de contextualiser la formation au regard des situations professionnelles est identifiée lors de l'étape 4 « J'élabore mon plan d'action » et exprimée à l'étape 5 « Je passe commande ou je réponds à la commande ».

Une fois le prestataire de formation retenu, il s'agit de se mettre d'accord sur la façon de traduire concrètement cet enjeu, en vue de la tenue de la formation.

Cette co-construction peut prendre la forme d'échanges entre l'entreprise et l'organisme de formation sur les situations professionnelles vécues par les futurs apprenants. Il est possible également, en plus de réunions de travail préparatoires, d'organiser la visite d'un site de l'entreprise et d'échanger directement avec l'encadrement.

Globalement, l'enjeu est d'élargir la représentation de l'organisme de formation sur les situations de travail et de ne pas se restreindre à l'analyse du travail prescrit mais bien du travail réel (tâches et missions pour les salariés). L'organisme de formation va également travailler à repérer dans ces situations professionnelles, les compétences de base qui sont mobilisées pour construire les plans de formation individualisés.

Des thématiques à explorer par l'organisme de formation

Il peut être utile à l'organisme de formation que l'entreprise mette en évidence certains domaines d'activité, notamment s'ils sont partagés par les salariés pressentis pour participer à la formation sans omettre l'observation de situations spécifiques à certains salariés.

Deux grands axes d'investigation, donc :

- ❑ Des thèmes transversaux à l'activité : qualité, sécurité, hygiène, travail en équipe, communication avec le client, cahier de liaison, satisfaction client / usagers, ...
- ❑ L'analyse des situations et contextes de travail des personnes à former pour :
 - lister les compétences sollicitées pour chaque poste puis faire le lien entre les besoins en compétence pour le poste et celles maîtrisées par le salarié ;
 - objectiver les situations de travail qui nécessitent l'usage des compétences de base ;
 - rendre concrets les termes employés dans le jargon de la formation professionnelle (ex. utiliser le français à l'oral) en impliquant les managers de proximité dans la définition des tâches. C'est la rencontre entre pédagogie et situation professionnelle.



L'observation des situations de travail

L'outil ci-dessous vise l'identification des compétences de base socles (référentiel CléA) qui sont mobilisées dans les situations professionnelles vécues par les salariés concernés par la formation.

Une fois ces compétences repérées, il sera plus facile pour l'organisme :

- D'adapter sa proposition au contexte professionnel réel ;
- D'individualiser les parcours au regard des difficultés rencontrées par chaque salarié dans la maîtrise de ces différents domaines de compétences ;
- De déterminer les priorités d'amélioration.

<p>Dans cette colonne : noter tout ce que dit l'entreprise sur son projet, ses problématiques, les dysfonctionnements majeurs, les emplois concernés...</p>	<p>Dans ces colonnes, identifier (avec l'entreprise) les besoins en matière d'acquisition de « Compétences de base » induits par les éléments inscrits dans la colonne de gauche</p>											
	↓	↓										
	Communication en français	Calcul / raisonnement	Numérique	Travail en équipe	Autono- mie	Apprendre à apprendre	Geste, posture, hygiène sécurité					

Colonne jaune : Besoins importants Colonne blanche : besoins moins importants

Outil extrait de la formation des conseillers d'OPCA et OPACIF « Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ? » ANLCI / FPSPP / Geste et ALPES - 2015



L'analyse des usages d'un outil numérique

Dans l'outil ci-dessous, l'objectif est d'analyser l'usage professionnel d'un outil numérique, de repérer les compétences numériques et les autres compétences de base qui y sont mobilisées, en particulier l'écriture et la lecture, mais également l'organisation dans l'espace ou dans le temps. L'objectif est de faire progresser les apprenants pour qu'ils aient un usage plus performant de l'outil (objectif de formation) et qu'ils développent leur maîtrise des compétences de base (acquis de la formation), pour y parvenir.

ACCOMPAGNER LES SALARIES DE PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION DANS LES TRANSFORMATIONS NUMERIQUES DE VOS ACTIVITES
OUTIL 2

Grille de description et d'analyse de l'usage professionnel d'un outil numérique

USAGE ENVISAGÉ	
Description de la situation et de l'usage	Qui ?
	Quoi ?
	Où ?
	Combien ?
	Quand ?
	Pour quoi ?

IMPACTS SUR LES COMPETENCES PROFESSIONNELLES	
Activités / compétences impactées	Force de l'impact. 1-faible / 2-Fort / 3-Critique

Nouvelles compétences métier	

Compétences numériques	Catégorie	Descriptif et degré de maîtrise 1-élémentaire / 2-Indépendant / 3-expérimenté
	Traitement de l'information	
	Communication	
	Collaboration	
	Création de contenu	
	Sécurité Confidentialité Résolution de problème	

Activités ou situations mobilisant des compétences de base	
Expliquer, argumenter à l'oral avec un vocabulaire précis	
Se repérer dans une grande quantité d'informations écrites	
Produire des messages écrits, longs ou complexes	
Lire un tableau à double entrée (planning, tableau d'effectif par exemple)	
Naviguer dans une arborescence complexe	
Identifier un temps de trajet ou un kilométrage	
Faire des liens entre des horaires et des durées	
Rechercher, traiter des informations en autonomie	
...	

Pour décrire la nature et évaluer la maîtrise des compétences numériques appuyez-vous sur la grille d'auto-analyse Europass : https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/dc_-_fr.pdf

- 12 -

Un exemple issu des Essentiels du numérique (Uniformalion / ANLCI / PIC / EDEC)