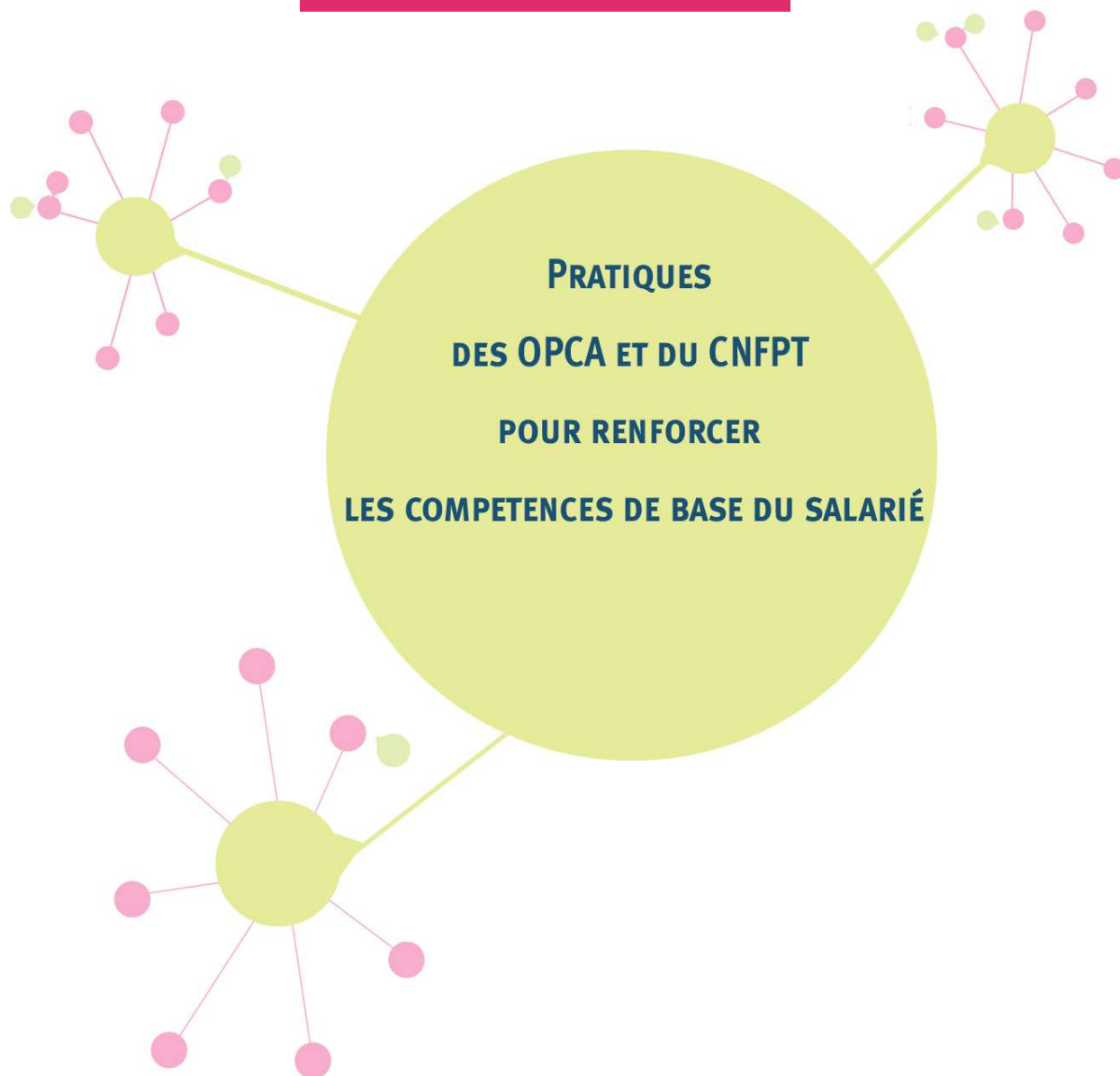


# GUIDE DE DEMULTIPLICATION DES PRATIQUES

Région  
Guadeloupe



2.0



**Juin 2014**

**DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES**



Cette action  
est cofinancée par  
l'Union Européenne

L'Europe s'engage  
en France

## Relier et soutenir ceux qui agissent

« Le champ de la lutte contre l'illettrisme est un laboratoire d'innovations et d'expériences indispensables au futur, qu'il ne faut pas laisser perdre. L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme identifie les bonnes pratiques, les formalise et les fait connaître pour que tous ceux qui se demandent comment agir trouvent dans l'expérience des autres, les méthodes et les outils qui leur font défaut. Nous avons fait le choix de valoriser ce qui fonctionne, en lien très étroit avec les grands réseaux de partenaires engagés contre l'illettrisme, en donnant la parole à ceux qui, par leur expérience, peuvent apporter des réponses concrètes aux grandes questions que nous nous posons tous : comment donner le goût de la lecture ? Comment prendre en charge les difficultés dans les apprentissages ? Comment aborder la question de l'illettrisme avec les personnes sans les stigmatiser ? Comment donner envie à un jeune ou un adulte de renouer avec la lecture et l'écriture ? Quelles sont les approches pédagogiques qui réussissent ? Reconnues pour leur caractère exemplaire, les pratiques valorisées par l'ANLCI ont servi de socle à la rédaction du présent guide de démultiplication. Parce qu'elles sont suffisamment convaincantes, à l'image de celles présentées dans ce guide, ces pratiques sont reproductibles. C'est tout le sens de la méthode de travail portée depuis dix ans par l'ANLCI avec le soutien constant et déterminant du Fonds social européen. Cette méthode commence aujourd'hui à produire ses premiers résultats : l'illettrisme a reculé de deux points entre 2004 et 2011. »

Le Directeur  
Hervé Fernandez

## Guadeloupe

### La pratique choisie

Dans le cadre du projet « Pratiques contre l'illettrisme en outre-mer », en lien avec son Forum 2.0, l'ANLCI a proposé aux délégations des OPCA et du CNFPT en Guadeloupe une mission exploratoire des pratiques et des besoins relatifs aux salariés en difficulté avec les compétences de base. Cette mission vise à aborder les problèmes de l'illettrisme au sein de l'entreprise, identifier les besoins des salariés en matière d'acquisition/consolidation des compétences clés en situation professionnelle et construire des réponses formation adaptées, basées sur la démarche du RCCSP. Les partenaires réunis pour la préparation des assises régionales de l'illettrisme en octobre 2013 en Guadeloupe ont souhaité poursuivre le travail avec l'appui d'un expert- accompagnateur du cabinet GESTE retenu par l'ANLCI.

Le présent document a été rédigé suite aux travaux de la première partie du Forum ANLCI 2.0 en Guadeloupe.

## SOMMAIRE

<b>1 - L'ETAT DES LIEUX DES DYNAMIQUES OPCA.....</b>	<b>5</b>
<b>2 - CONSTATS TRANSVERSAUX ET ENJEUX .....</b>	<b>18</b>
<b>3 - ENJEUX .....</b>	<b>21</b>
<b>4 - PISTES DE TRAVAIL POUR LES OPCA (« GUIDE DE DÉMULTIPLICATION ») .....</b>	<b>23</b>

## ACTEURS

### Experte-accompagnatrice du Forum ANLCI 2.0

Véronique Dessen Torres, Cabinet Geste

[vdessen@geste.com](mailto:vdessen@geste.com)

### Les organismes concernés

**UNIFORMATION** : Erwan LEAUSTIC, Responsable

**CONSTRUCTYS** : Nathalie FORTUNEE

**FAFSEA** : René DIGNE, Responsable et Danielle NAYARD, Conseillère

**OPCALIA** : Mélysa LATOR

**CNFPT** : Edla ALTIS, Directrice adjointe

**GIP-DAIFI** : Michel SABAS, Directeur

**AGEFOS PME** : Hilde Constable, référente Compétences clés  
Mme Etienne, Conseillère

## Propositions du groupe de travail partenarial post – assises :

---

### 1. Faire évoluer le Plan Local de Prévention et de Lutte contre l'Illettrisme vers les objectifs suivants :

- \* Créer une structure du type PREFOB (Guyane) qui aura pour missions de coordonner les acteurs, d'animer le réseau, d'informer le public.
- \* Actualiser le diagnostic territorial (enquêtes, études ...)
- \* Renforcer l'apprentissage des savoirs de base et la consolidation des compétences clés pour tous
- \* Faciliter le repérage du public (harmonisation des outils, logique de proximité)
- \* Faciliter les modalités d'accès à l'information, l'orientation et la formation pour tous les publics en situation d'illettrisme
- \* Qualifier, professionnaliser et référencer l'offre de formation
- \* Faciliter l'accès à la culture
- \* Professionnaliser les acteurs pour mieux répondre aux besoins
- \* Développer des actions innovantes auprès de tous les publics à risque ou déjà en situation d'illettrisme.
- \* Élaborer un annuaire des différents acteurs intervenant en matière d'illettrisme avec leurs compétences et les actions mises en œuvre
- \* Évaluer les actions menées

### 2. Créer une association « Objectifs clés », porteuse du projet, qui disposerait :

- \* d'un centre ressources d'accueil, d'information, de documentation et d'orientation qui se déclinera sur l'ensemble du territoire.
- \* d'outils d'études et de diagnostics du territoire
- \* d'outils de professionnalisation des acteurs
- \* d'outils d'évaluation des dispositifs
- \* « Objectif Clés », devrait être éligible au CPER et au PO FSE 2014-2020.

## Objectifs de la 1ère partie du Forum ANLCI 2.0 en Guadeloupe

- Stabiliser un **état des lieux des pratiques et besoins des délégations OPCA et CNFPT** en de Guadeloupe en matière de gestion de projet, de mobilisation des entreprises et des salariés et d'ingénierie de formation sur les compétences de base.
- **Caractériser les actions** conduites par les OPCA et le CNFPT en matière de sensibilisation des personnels de l'entreprise, d'identification des besoins des salariés en difficulté et de construction de parcours de formation à partir du repérage des compétences clés en situations professionnelles.
- **Co-construire un plan d'action** partagé par les acteurs en mettant en exergue les conditions et modalités de démultiplication et de développement.

## Déroulement

---

### PREALABLES

Réunion de lancement le 13 novembre 2014, à Lyon.

Contact téléphonique préalable avec les délégations de chaque OPCA / CNFPT.

Etude documentaire préalable.

### DEPLACEMENT EN GUADELOUPE (semaine du 10 février 2014)

#### Rencontres dans chacune des délégations OPCA

Entretiens dans chaque délégation : responsable et chargé de mission/ conseiller impliqué sur les compétences clés.

Contacts complémentaires en lien avec les organismes de formation.

#### Première capitalisation.

**Restitution aux OPCA et CNFPT** : Réunion d'une demi journée avec les délégations OPCA et CNFPT : présentation et débat sur les constats de l'état des lieux et les premières orientations.

**Elaboration collective du plan d'action** - Réunion d'une demi journée avec les délégations OPCA et CNFPT : élaboration du plan d'action.

#### Présentation par les délégations OPCA et CNFPT aux organismes de formation et échanges (vendredi 14 après midi)

Réunion d'une demi journée avec les délégations OPCA et CNFPT et les OF partenaires.

### RETOUR EN METROPOLE

Rédaction de l'état des lieux et du plan d'action

Participation à la préparation de la poursuite de l'action de professionnalisation

# 1 - L'ETAT DES LIEUX DES DYNAMIQUES OPCA

## UNIFORMATION

Entretien avec Erwan Laoustic, 10 février 2014.

### L'OPCA en Guadeloupe

<b>Equipe et organisation</b>	Implantation récente : Uniformation a ouvert une délégation Guadeloupe/ Guyane début 2013. Un délégué Guadeloupe / Guyane et une assistante
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Les outils et l'ingénierie de l'OPCA au niveau national

<b>Communication</b>	<b>Plaquette</b> « Il est des situations en entreprise que l'illettrisme peut rendre comique, au pire embarrassantes »
<b>Ingénierie</b>	<b>« Les Essentiels »</b> - Offre modulaire de formation des salariés sur les savoirs de base en situation professionnelle (oral, écrit, geste et posture, calcul, se situer dans l'espace et le temps, attitudes et comportement, ouverture culturelle) ; initiation en langues ; informatique et bureautique - Formation des encadrants au repérage des salariés concernés - Formation des salariés pour accompagner leurs collègues

### Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION en Guadeloupe

<b>Dynamiques en cours</b>	Une <b>séquence pédagogique sur le repérage</b> et l'accompagnement des salariés en difficulté avec l'écrit a été intégrée : - dans le <b>cahier des charges</b> destiné à sélectionner un organisme de formation pour la formation « <b>responsable de secteur</b> » dans la branche Aide à domicile ; - dans le cahier des charges de la formation de tuteurs pour les <b>emplois d'avenir</b> Les deux organismes de formation habilités sur l'offre « Les essentiels » en 2012 n'ont pas mobilisé employeurs et salariés.
<b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b>	Intégrer <b>des séquences pédagogiques de sensibilisation sur le repérage</b> et l'accompagnement des salariés dans toutes les <b>formations d'encadrants/ managers</b> .
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	Intégrer <b>des séquences pédagogiques de sensibilisation sur le repérage</b> et l'accompagnement des salariés dans toutes les <b>formations d'encadrants/ managers</b> . Conduire une réflexion sur la manière de <b>mieux impliquer les organismes de formation sur le volet « mobilisation des employeurs »</b> - Précisions dans la commande à l'OF du rôle de mobilisation (répartition des rôles OPCA/Organisme de formation). - Professionnalisation de l'analyse du besoin et de l'argumentation

## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<b>Dynamiques passées</b>	Uniformation a « labellisé » deux organismes de formation en 2013 pour la mise en œuvre de l'offre de service « Les Essentiels ». Aucune formation n'a pu avoir lieu faute de publics repérés/orientés.
<b>Dynamiques en cours</b>	<b>Deux SIAE</b> ont mobilisé Uniformation pour le financement d'actions de formation savoirs de base en « intra » à destination de salariés en insertion (en cours). A cette occasion, des approches intéressantes de croisements pédagogiques <b>logiques savoirs de base/ logiques métiers</b> (dont projet écrits professionnels * horticulture).
<b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b>	L'offre « <b>les Essentiels</b> » va être déclinée en Guadeloupe (avec un choix de quelques modules) et sera donc proposée et mobilisable. Les <b>demandes individuelles</b> de structures continueront à être financées, après analyse des demandes Déployer des formations sur le <b>CQP « Employé polyvalent »</b> de la branche de l'insertion, qui comprend un volet compétences clés.
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	Accompagner l'offre « catalogue » et l'émergence de demandes individuelles d'un travail avec les organismes de formation sur la mobilisation (cf. supra) <b>Intégrer des volets « compétences de base » aux formations qualifiantes de premiers niveaux</b> (cf. CQP employés polyvalents) A l'occasion d'un travail de structuration inter-OPCA sur l'accompagnement <b>VAE</b> à construire, intégrer une réflexion sur un module de renforcement des savoirs de base qui s'appuierait sur l'objectif de rédaction du livret VAE.

### Documents « partageables »

- L'offre de service « les essentiels »
- La plaquette de communication (dont argumentaires mobilisation)
- Le détail du CQP « employé polyvalent » insertion
- La proposition pédagogique croisements savoirs/ métiers faite pour les SIAE
- Les éléments de cahier des charges pour formation d'encadrants mentionnant les séquences de sensibilisation sur les savoirs de base

### L'OPCA en Guadeloupe

<b>Equipe et organisation</b>	La délégation de Constructys couvre la zone Antilles Guyane. La déléguée a responsabilité sur la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane. En Guadeloupe, l'équipe est constituée de 2 salariés (+ un renfort CDD en 2014 pour développer l'alternance).
<b>Adhérents</b>	5377 adhérents dont 261 entreprises de plus de 10 salariés.

### Les outils et l'ingénierie de l'OPCA au niveau national

<b>Ingénierie</b>	En 2013, Constructys a construit, au niveau national, une démarche visant à « <b>socler</b> » toutes les formations pour les salariés de premiers niveaux de qualification. Il existe un <b>guide</b> à destination des formateurs.
-------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION

<b>Dynamiques passées</b>	En vue du déploiement d'une offre de formation collective « Maîtrise des savoirs de base », la délégation a réalisé en 2012 des actions de communication par différents medias : campagne presse (France Antilles), mailing, courriers. Des réunions d'information d'employeurs ont par ailleurs été organisées en présence à la fois de la délégation et de l'organisme de formation mobilisé
<b>Dynamiques en cours</b>	Plus globalement, le sujet « socle - illettrisme » fait partie des sujets abordés en entreprise lors des rendez vous sur les besoins de formation. La délégation dit également avoir abordé régulièrement ces questions avec les syndicats (d'employeurs, de salariés). L'insistance est bien sûr en lien avec l'offre de service en cours de déploiement (ou pas).
<b>Principaux constats</b>	Les <b>arguments</b> et méthodes de sensibilisation/ mobilisation des employeurs sont <b>connus et mobilisés</b> par l'OPCA (liens enjeux économiques, mutations – informatisation, normes, rénovation énergétique... et besoins d'acquisition des bases de l'écrit et plus largement des compétences clés) mais la communication doit être démultipliée pour que la formation de base se développe (« les réticences sont encore fortes ») La prise en charge de la rémunération (du fait du financement FPSPP) a été un élément facilitateur pour la mobilisation dans le cadre de l'opération 2012.
<b>Enjeux identifiés comme communs aux OPCA</b>	<b>Se mobiliser ensemble</b> pour construire une campagne de communication et de mobilisation efficace. <b>Partager les pratiques</b> , les argumentaires pour sensibiliser et convaincre

## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<p><b>Dynamiques passées</b></p>	<p>L'approche de l'AREF BTP devenu Constructys a toujours été de croiser métiers et savoirs de base dans le cadre d'une démarche globale qui a été intitulée « Formation générale professionnelle ».</p> <p>En 2012, la délégation Antilles Guyane de Constructys a déployé des actions <b>collectives « Maîtrise des savoirs de base »</b>. En 2012, 81 salariés (22 en Guadeloupe, 7 en Guyane et 52 en Martinique) ont été formés, chacun pour une durée de 120 heures dans le cadre de <b>formations intra entreprise</b>.</p>
<p><b>Dynamiques en cours</b></p>	<p>En 2013, Constructys a construit, au niveau national, une démarche visant à « <b>socler</b> » toutes les formations pour les salariés de premiers niveaux de qualification. Cette démarche a intéressé la délégation, qui a travaillé avec un organisme de formation sur le métier d'ouvrier polyvalent. Faute de temps (délais contraints d'engagement des appels à projet FPSPP), la démarche n'a pas été poursuivie. Elle était <b>vécue par ailleurs comme complexe</b> à mettre en œuvre.</p> <p>En 2013, comme de tout temps, les entreprises peuvent solliciter individuellement Constructys pour un financement de formation, notamment sur les bases. Un cas de demande d'un salarié « en situation d'illettrisme » est présenté : Constructys s'est mis en lien avec l'entreprise et la formation, individuelle, a été prise en charge.</p>
<p><b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b></p>	<p>En 2014, la délégation souhaite <b>relancer l'action de 2012</b>, en privilégiant l'approche pédagogique « savoirs en situation professionnelle » qui a fait ses preuves (plutôt que d'investir le « socle »).</p> <p>Elle continue à privilégier l'approche « <b>intra</b> » entreprise, compte tenu du positionnement concurrentiel des entreprises entre elles d'une part, de la nécessité d'organiser les formations dans des périodes de moindre activité (inter-chantier) d'autre part.</p> <p>Un projet en cours de réflexion en partenariat Constructys/ Pôle emploi pour monter une <b>POE</b> Maçon au cours de laquelle une partie des 400h allouées seraient mobilisées sur les savoirs de base appliqués aux situations professionnelles</p>
<p><b>Principaux constats</b></p>	<p>Les approches « savoirs en situation professionnelle » ont donné satisfaction.</p> <p>L'approche « socle », pourtant outillée au niveau national, demanderait un investissement projet et pédagogique jugé encore trop important.</p> <p>Le volet « <b>évaluation</b> » est aujourd'hui centré sur les acquis des stagiaires et la des stagiaires et de l'entreprise. Le travail sur les effets de la formation sur l'activité et l'entreprise reste à outiller.</p>
<p><b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b></p>	<p><b>Partager sur les ingénieries</b> disponibles dans les différents OPCA.</p> <p><b>Développer la POE</b> intégrant des heures de formation sur les savoirs de base</p> <p><b>Outiller le travail d'évaluation</b> sur les effets des actions sur l'activité et l'entreprise.</p>

### Documents « partageables »

Guide formateur sur les formations « socle »  
Bilan de l'action conduite en 2012



## L'OPCA en Guadeloupe

<b>Équipe et organisation</b>	La délégation couvre les Antilles et la Guyane. L'équipe est composée d'un délégué régional, d'une antenne en Guadeloupe (une conseillère et une assistante), et d'une autre en Martinique.
<b>Adhérents</b>	Elle compte environ 400 adhérents, dont 1/3 de structures de plus de 10 salariés (effectif moyen 30 ETP en Guadeloupe).

## Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION

<b>Dynamiques passées</b>	<p>En 2007, une vaste opération de formation a été conduite après le passage du <b>cyclone DEAN</b>, sur la base du principe « former plutôt que chômer ». (cf. infra).</p> <p>Cette opération a été l'occasion d'une <b>mobilisation importante</b> des entreprises de production agricole. Elle a montré que la mobilisation de ces entreprises sur les savoirs de base était possible.</p> <p>Avec le recul des demandes qui ont suivi, le constat est aujourd'hui que la mobilisation des entreprises sur cette opération restait <b>fortement liée à la situation économique et sociale</b> : la formation avait été une réponse à une situation économique et sociale tendue, les demandes faites ensuite (lors des « pluies de cendres » de 2009 notamment) s'inscrivent également dans ce type de situation... <b>plus que dans une perspective d'analyse des besoins de compétences suivi de formation.</b></p>
<b>Dynamiques en cours</b>	<p>Plus globalement, la mobilisation sur la formation, et en particulier sur la formation de base <b>reste difficile</b>. Le FAFSEA mobilise une <b>plaquette</b> de communication, des <b>argumentations</b> affûtées (articulant besoin économique/ réglementaire et besoins de former les salariés de premiers niveaux), mais constate une réticence forte des entreprises sur la formation, en particulier sur les bases.</p> <p>Dans le cadre de l'opération <b>Illettrisme Dom</b> en 2013, les organismes de formation se sont vus confier la mobilisation des entreprises. 18 entreprises (pour 188 salariés) ont été mobilisées sur les Antilles ; <b>9 en Guadeloupe, quasi exclusivement des SIAE</b> (8 sur 9), ce qui interroge sur la capacité à mobiliser des entreprises « classiques » dans le cadre de ce type d'opérations.</p>
<b>Enjeux identifiés comme communs aux OPCA</b>	<p>« <b>Faire vivre le sujet</b> » ensemble avec potentiellement une vitrine partagée (type Prefob).</p> <p>Un enjeu de travailler à <b>mieux ensemble identifier les freins et les leviers</b> de la mobilisation et à <b>communiquer</b> (avec des exemples concrets) <b>sur l'utilité de la formation pour l'entreprise</b>, et nourrir ainsi l'argumentation pour la mobilisation.</p> <p><b>Impliquer les partenaires sociaux</b> pour porter un message « politique » de la formation professionnelle des salariés.</p>

## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<p><b>Dynamiques passées</b></p>	<p>En 2007, suite au <b>cyclone « Dean »</b>, le FAFSEA lance avec ses financements, ceux du FSE et du Ministère du travail, une vaste opération de formation. Il s'agissait de proposer une <b>alternative au chômage partiel</b> ou total des salariés agricoles, et d'optimiser les périodes d'inactivité professionnelle par la mise en place d'actions de formation. Aux Antilles (Martinique et Guadeloupe), près de 1500 salariés seront concernés par la formation, de plus de 120 établissements pour plus de 500 000 heures de formation, dont plus de 60% sur les savoirs de base. 300 parcours de plus de 900 heures ont été déployés en Guadeloupe sur les savoirs de base.</p> <p>Le schéma global de l'action prévoyait, sur 900h, une <b>articulation entre un tronc commun avec un volet technique (300h) et un volet savoirs de base (300h), puis des parcours individualisés sur des programmes spécifiques techniques (généraux ou agricoles), ou sur des savoirs de base (niveau II)</b>. Le CFPPA avait été mobilisé pour organiser l'action en lien avec organismes et les formateurs mobilisés, à la fois sur le volet pédagogique et sur le volet logistique (mobilisation des employeurs, organisation des sessions).</p> <p>Cette très lourde opération a été riche de conséquences et d'enseignements pour la formation professionnelle dans ce secteur:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- elle a montré que la mobilisation était possible sur la formation, dans la limite néanmoins de ce contexte facilitant (cf. supra)</li><li>- elle a cimenté un partenariat fort des acteurs de la formation professionnelle à la fois sur la mobilisation et sur les contenus pédagogiques</li><li>- elle a été l'occasion d'expérimenter à grande échelle l'articulation d'approches savoirs de base et formations techniques.</li></ul> <p>En <b>2009, une opération</b> a été lancée également suite à la <b>Pluie de cendres</b> issues du volcan. Elle a été de moindre ampleur.</p>
<p><b>Dynamiques en cours</b></p>	<p>Dans la période suivante et en dehors des ces opérations ponctuelles, le FAFSEA continue à <b>inscrire systématiquement et tous les ans, une offre « savoirs de base et remise à niveau » dans son catalogue</b>. Il n'y a jamais eu d'inscrits.</p> <p>Des <b>entreprises peuvent par ailleurs construire des projets de formation individuellement</b> et demander une prise en charge. Cette année, Verte Vallée (Chantiers d'insertion) a développé pour ses salariés en insertion et avec son propre organisme de formation une <b>expérience pédagogique intéressante croisant remise à niveau et formation professionnelle</b>, financée par le FAFSEA.</p> <p>En 2013, dans le cadre de <b>l'opération FPSPP Socle Illettrisme, 9 structures</b> ont proposé de la formation à leurs salariés en Guadeloupe, quasi exclusivement des structures d'insertion.</p> <p>Le FAFSEA a souhaité un <b>bilan de cette opération</b> et a missionné IPSOS Outremer pour ce travail. Une enquête qualitative a été conduite par Ipsos Outremer en fin d'opération (interrogation d'un panel d'entreprises, de salariés, d'organismes de formation). Plus largement, le FAFSEA s'interroge sur les modalités d'évaluation des actions.</p>

<b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b>	Lors de l'entretien avec Geste, une réflexion est conduite sur l'intérêt qu'il y aurait de mobiliser les formations pour les encadrants qui vont se développer dans les filières du Maraichage notamment pour intégrer une sensibilisation sur le repérage des besoins de formation savoirs de base (même si le potentiel reste limité compte tenu de la faiblesse de l'encadrement intermédiaire).
<b>Principaux constats</b>	Des entreprises qui mobilisent la formation moins dans une logique de développement des compétences que comme une réponse à des tensions dans des contextes sociaux ou économiques difficiles. Une difficulté à proposer, dans ce contexte, des « parcours » de formation (souvent des opérations en une fois, et après ?).
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	Enjeu d'inscrire l'offre de service dans une certaine « continuité ». Echanger entre OPCA sur les actions/ approches/ outils mobilisés Développer les modalités d'évaluation des actions et des opérations.

### **Documents « partageables »**

- Bilans des opérations Dean
- Plaquette Fafsea
- Bilan de l'opération FPSPP Illettrisme DOM (Ipsos)

## L'OPCA en Guadeloupe

<b>Equipe et organisation</b>	Une direction, deux assistantes, cinq conseillers (dont une référente 1001 lettres et un conseiller sur Saint Martin).
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Les outils et l'ingénierie de l'OPCA au niveau national

<b>Communication</b>	Bande dessinée « La valse à mille et une lettre »
<b>Ingénierie</b>	Didacticiel 1001 lettres

## Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION

<b>Dynamiques passées et en cours</b>	<p>Dans le cadre de l'opération DOM Illettrisme financée par le FPSPP sur la période 2012 - 2013, la délégation avait un objectif de 200 parcours « <b>1001 lettres</b> » à conduire sur le territoire de la Guadeloupe.</p> <p>Les objectifs de mobilisation pour l'inscription dans la démarche ont été atteints. Les salariés mobilisés l'ont été dans les secteurs suivants : services à la personne, hôtels, sécurité, commerce, HLM, routes de Guadeloupe.</p> <p>En terme de démarche, OPCALIA a organisé des <b>réunions d'information dans les entreprises intéressées avec les salariés</b> potentiellement concernés et en présence des organismes de formation. L'OPCA a donc un <b>investissement, avec l'accord de l'entreprise, sur la mobilisation des salariés</b>. Lors de ces réunions, les salariés sont invités à remplir une fiche de renseignement ou à réaliser des exercices simples qui permettent d'identifier les salariés pour lesquels un parcours 1001 lettres serait utile. Un point est fait ensuite avec l'employeur.</p>
<b>Principaux constats</b>	<p>L'annonce à la fois d'une solution « clé en main » et d'un financement à 100% a tendance à séduire les employeurs qui ont repéré des difficultés.</p> <p>La principale difficulté de l'opération DOM illettrisme a été de maintenir les personnes en formation. 223 parcours ont été « ouverts », 157 parcours ont été réalisés, et 15 ont été jusqu'au bout (à savoir ont réalisé de 60 à 110h de formation). Cette question interroge la mobilisation en continu, notamment dans les secteurs où le turn over est fort ou encore dans les secteurs où l'activité se décline sur des horaires variables (hôtellerie, sécurité).</p>
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	Partager les pratiques et outils de mobilisation.

## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<p><b>Dynamiques passées et en cours</b></p>	<p>Le didacticiel <b>1001 lettres</b> a été conçu au national par Unilearn. Il a été <b>adapté pour les DOM</b>. Il est mis à disposition de chaque stagiaire intégrant la formation moyennant l'achat (par OPCALIA) d'une licence (pour un montant de 550 euros).</p> <p>Dans un premier temps, le didacticiel propose un <b>positionnement</b>, puis un parcours de 60 à 110h est préconisé au salarié. Des « formateurs » accompagnent la navigation des salariés en formation dans l'entreprise ou en inter-entreprises au cours de <b>séances de 2 à 3h à raison d'une ou deux fois par semaine</b> (à adapter en fonction des besoins et des contextes). L'entrée se fait par des situations professionnelles ou personnelles pour acquérir les savoirs associés à leur mise en œuvre (<b>entrée compétences</b>).</p> <p>OPCALIA a donné à un <b>agrément à 9 organismes de formation</b> (ACFORE, Concept X, CRFP, Fore entreprise, Fore IDN, CCDC, BMDC, IRSEC, IODE) et <b>anime ce réseau</b> lors de réunions environs trois fois par an.</p>
<p><b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b></p>	<p>Aujourd'hui, deux enjeux sont identifiés pour la période à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- réfléchir, avec les organismes de formation aux propositions qui pourraient être faites pour des <b>suites de parcours après 1001 lettres</b> et/ou pour des personnes qui ont abandonné 1001 lettres</li><li>- mieux <b>évaluer</b>, avec les entreprises, la <b>manière dont les salariés réutilisent les compétences acquises</b> dans le cadre de leur activité professionnelle.</li></ul>

### Documents « partageables »

- La plaquette « 1001 lettres »
- La Bande Dessinée « la valse à mimille et une lettre »

## LE CNFPT en Guadeloupe

<b>Equipe et organisation</b>	La délégation Guadeloupe compte 16 personnes, dont une directrice adjoint en charge (notamment) du sujet « illettrisme ».
<b>Adhérents</b>	150 000 agents territoriaux

## Les outils et l'ingénierie du CNFPT au niveau national

<b>Communication</b>	Une plaquette avec des argumentaires et une présentation de l'offre
<b>Ingénierie</b>	<p>Une « mallette » (aujourd'hui dématérialisée) qui contient notamment des outils de repérage, d'argumentation, ainsi que des outils d'ingénierie pédagogique</p> <p>Un travail d'ingénierie pour proposer une offre modulaire de formation appuyée sur le référentiel compétences clés en situation professionnelle.</p>

## Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION

<b>Dynamiques passées et en cours</b>	<p>Le <b>cahier de positionnement</b> réalisé par le CNFPT Guadeloupe a été diffusé et est mobilisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• systématiquement lors des recrutements d'agents ou de salariés en emplois d'avenir</li> <li>• par les référents illettrisme pour repérer les difficultés des personnes en postes.</li> </ul> <p>Des « <b>référents illettrisme</b> » ont été nommés dans les principales collectivités de l'île. 15 d'entre eux ont bénéficié en 2012-2013 d'une formation au repérage et d'une formation « accompagner et positionner ». Ils orientent des agents vers les formations collectives organisées (cf. infra).</p>
<b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b>	Il est envisagé de mieux mobiliser les élus, notamment en intervenant à l'association des maires de Guadeloupe. Il est également prévu de former au repérage les personnels des services sociaux (qui accueillent du public) dans les conseils généraux.
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	<p>Echanger sur les pratiques et partager les outils.</p> <p>Travailler ensemble sur la mobilisation des organismes de formation sur les enjeux de mobilisation des employeurs.</p>

## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<p><b>Dynamiques passées et en cours</b></p>	<p>Des formations « <b>collectives</b> » <b>inter-collectivités</b> sont régulièrement organisées pour des salariés dont les compétences sont entre le <b>degré 3 et le degré 4</b> du référentiel de l'ANLCI. Une vingtaine de groupes ont suivi chacun 20 jours de formation depuis 2012 et la dynamique continue. Les stagiaires sont orientés lors du repérage fait au recrutement ou par les référents illettrisme, et ce, après positionnement.</p> <p>Le CNFPT a également répondu à la demande de collectivités qui souhaitent mettre en place des <b>groupes en intra</b> pour les personnes aux compétences <b>de degrés 1 et 2</b>, à l'exemple d'une démarche conduite à Bouillange : un groupe de 15 agents (de compétences de degrés 1 et 2) a suivi une formation de 12 séquences de 5h sur la base d'une ingénierie issue de cahier des charges de la DIECCTE.</p> <p>Une <b>formation de formateurs</b> a par ailleurs été lancée récemment pour un groupe de 15 personnes, souvent RH ou responsables formation en collectivité et qui souhaitent faire de la formation. La formation se déroule de décembre 2013 à avril 2014 et est réalisée par le GIP DAIFI.</p> <p>L'approche de la formation « compétences clés » avec appui sur les situations professionnelles de 10 métiers développée par le CNFPT au niveau national n'est pour le moment pas mobilisée, car elle est jugée difficile.</p>
<p><b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b></p>	<p>Il est <b>envisagé d'intégrer une séquence sur le repérage dans les formations destinées aux encadrants</b>, notamment sur l'entretien professionnel, l'intégration, le management (en sus des sensibilisations réalisées dans les réunions de cadre).</p> <p>Le <b>logiciel de positionnement Evado</b> (adapté par l'ANLCI dans le cadre d'un travail qui a associé le CNFPT, ce qui lui vaut le droit d'accès) va être déployé dans les collectivités.</p>
<p><b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b></p>	<p>Echanger sur les pratiques, mutualiser les outils, les informations, les informations sur les formations et les formateurs.</p> <p>Travailler ensemble sur les retours d'expériences et plus largement sur la « qualité de l'offre » et sur l'évaluation</p>

### Documents « partageables »

- La mallette et ses fiches
- Le cahier de positionnement utilisé par les référents illettrisme et lors du recrutement
- Le cahier des charges de la formation de formateurs

### L'OPCA en Guadeloupe

<b>Equipe et organisation</b>	Agefos PME Guadeloupe a fusionné avec la Martinique et la Guyane en 2011. L'équipe présente en Guadeloupe regroupe à la fois le siège administratif d'Agefos Antilles Guyane (17 personnes, dont le directeur) et une antenne Guadeloupe composée aujourd'hui de deux conseillères. L'antenne Guyane est composée d'une déléguée territoriale, d'une conseillère (qui est référente compétences clés pour la délégation Antilles Guyane) et une assistante. L'antenne de Martinique compte un délégué territorial et un conseiller.
-------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Les outils et l'ingénierie de l'OPCA au niveau national

<b>Communication</b>	Plaquette DécliCC
<b>Ingénierie</b>	Démarche DécliCC (dont guides) Offre de parcours modulaires DécliCC

### Les dynamiques, actions et outils sur le REPERAGE et la MOBILISATION

<b>Dynamiques passées</b>	<p>Dans les années <b>2000</b>, les entreprises adhérentes d'Agefos PME bénéficiaient déjà d'une prise en charge à 100 % de leurs demandes en matière de remise à niveau / illettrisme dans le cadre d'un <b>co-financement DIECCTE/ Agefos PME</b> (75% - 25%). Les entreprises étaient invitées à solliciter les organismes de formation par ailleurs prestataires de la DIECCTE. L'enveloppe annuelle était restreinte mais suffisait largement compte tenu d'une demande qui s'exprimait peu et de la difficulté à évoquer ces sujets de manière efficace.</p> <p>EN 2011-2012, Agefos PME national a déployé la démarche <b>DécliCC</b>. DécliCC n'est pas un produit pédagogique, mais une démarche qui propose d'analyser avec l'entreprise les besoins de formation en fonction des projets (RH, commerciaux...) et /ou des dysfonctionnements observés dans l'activité, pour ensuite construire une réponse formation ad hoc. Une <b>formation de conseillers</b> a eu lieu. Dans le cadre de l'appel à projet Illettrisme DOM, Agefos Antilles Guyane a été dotée de 2 Millions d'euros. Les <b>conseillers ont fait un travail de repérage des besoins</b> avec les entreprises. Une fois les besoins repérés, ils proposaient à l'entreprise une liste d'organismes de formation (ceux du marché de la DIECCTE) que l'entreprise pouvait contacter. <b>L'organisme était en suite en charge du positionnement</b> et de la mobilisation des salariés.</p>
<b>Dynamiques en cours</b>	2013 a été une année de réorganisation qui n'a pas permis de poursuivre ce projet.
<b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b>	<b>Partager les démarches, les argumentaires</b> , qui ont montré leur efficacité dans la démarche DécliCC. Organiser le partenariat pour <b>optimiser l'orientation des entreprises et des salariés vers les dispositifs et les financeurs</b> .



## Les dynamiques, actions et outils sur l'INGENIERIE de formation

<p><b>Dynamiques passées</b></p>	<p>Dans le cadre de la démarche déployée au cours de l'opération Illettrisme DOM, <b>21 entreprises et 327 stagiaires</b> ont été impliqués, pour 44 000 heures de formation ont été prises en charges, pour un montant total de 1,66 Millions d'euros.</p> <p>Quelques opérations d'ampleur ont été conduites, notamment une dans un ESAT auprès de travailleurs handicapés (et qui a été présentée aux Assises de l'Illettrisme d'octobre 2013).</p> <p>L'approche est restée avant tout une <b>approche « savoirs »</b> (lire, écrire...), en lien avec l'objectif de passer le CFG. <b>L'approche par les compétences a peu été mobilisée</b> dans l'ensemble.</p>
<p><b>Dynamiques en cours</b></p>	<p>2013 a été une année de réorganisation qui n'a pas permis de poursuivre ce projet.</p>
<p><b>Dynamiques envisagées pour l'avenir</b></p>	<p>La délégation est aujourd'hui en attente d'information sur les orientations et les financements mobilisables en matière de compétences clés, et cherche actuellement un moyen de répondre aux nombreuses demandes d'Esat en matière de formation de TH.</p> <p>L'année 2014 pourrait être, sous réserve des orientations prises, l'année du déploiement d'une partie des <b>parcours modulaires</b> visant l'acquisition des compétences clés transversales, conçues au national (5 modules : être acteur de la qualité ; être acteur de la relation client ; savoir s'organiser ; communiquer dans l'entreprise ; prévenir les risques professionnels).</p>
<p><b>Enjeux identifiés comme commun aux OPCA</b></p>	<p><b>Partager les ingénieries et promouvoir des ingénieries « compétences »</b></p> <p>Envisager de travailler entre OPCA et avec les acteurs de la formation professionnelle pour articuler <b>VAE/ compétences de base et POE/ compétences de base</b></p>

### Documents « partageables »

- Plaquettes et guides DécliCC
- Parcours DécliCC

## 2 - CONSTATS TRANSVERSAUX ET ENJEUX

### SUR L'IMPLICATION ET LES RESSOURCES DES ACTEURS

---

#### Des engagements et des financements d'OPCA démultipliés et des délégations Guadeloupe impliquées

Un engagement des OPCA nationaux qui inscrivent cet enjeu comme une priorité en continu  
Des financements devenus importants, qui cherchent à inscrire l'enjeu illettrisme/ socle dans une certaine continuité (la plupart des OPCA dépassent les seules enveloppes FPSPP) – quelques exceptions encore à lever.

Des délégations impliquées sur l'enjeu « illettrisme/socle/compétences clés » (mais une implication des techniciens plus que de leurs instances paritaires au niveau territorial ?)

#### Mais des enjeux de coordination au service de l'optimisation et de la continuité des dynamiques

Des délégations aux ressources (humaines) relativement « concentrées » si ce n'est restreintes,

Des initiatives et outils nombreux (cf. infra) mais peu coordonnés

Des questionnements sur la capacité de mobilisation « en continu » des entreprises sans dynamique renforcée (cf. mobilisation à certaines occasions des entreprises - intempéries/ financements FPSPP...)

**→ Un enjeu de coordination pour l'optimisation et la continuité des dynamiques et des moyens d'action.**

### SUR LA MOBILISATION

---

#### Des pratiques et des outils de communication et de mobilisation qui ont permis de mobiliser un certain nombre d'entreprises et de salariés

Des outils qui peuvent être partagés (cf. infra plaquettes, supports de communication, BD...)

La plaquette de communication les essentiels (Unifformation)

Plaquette Fafsea (FAFSEA)

La Bande dessinée « la valse à mimille et une lettre » (OPCALIA)

Plaquettes DécliCC (AGEFOS PME)

Des démarches de communication presse/courrier/mail... qui ont été réalisées

Des argumentaires aujourd'hui affûtés (besoins de l'entreprise – RH, commercial, obligations réglementaires, projet de développement, dysfonctionnements observés...) et mobilisés par les conseillers OPCA qui ont su mobiliser

#### Des démarches spécifiques pour favoriser le repérage qui émerge et qui pourraient être développées/ partagées

Formation de référents illettrisme pour repérer les besoins (CNFPT)

Cahier de positionnement (CNFPT)

Introduction de modules de sensibilisation / repérage dans les formations d'encadrants ou de tuteurs (Unifformation, CNFPT)

## Une majorité d'employeurs encore à convaincre sur l'intérêt de la formation de base et plus largement de la formation.

Des réticences encore fortes, des mobilisations sur la formation ponctuelles...

## Un travail à conduire avec les prestataires pour démultiplier les « forces » de mobilisation

Des offres de formation qui ne trouvent pas leurs stagiaires si la communication n'est pas appuyée par un travail de mobilisation important et ciblé

Un enjeu de partage de la posture conseil/ analyse de besoins de formation/ partage des argumentations pertinentes

## → Un enjeu de démultiplication des efforts de mobilisation et d'implication de tous les acteurs

### SUR L'INGENIERIE

---

Des documents/ démarches/ outils riches et qui pourraient être mieux mobilisés/ partagés et/ou connus des différents acteurs

Ingénierie de projet / évaluation	<b>Constructys</b> Bilan de l'action conduite en 2012 FAFSEA Bilans des opérations Dean Bilan de l'opération FPSPP Illettrisme DOM (Ipsos) <b>CNFPT</b> Fiches de la mallette compétences clés <b>AGEFOS PME</b> Guides DécliCC
Ingénierie de formation	<b>Uniformation</b> L'offre de service « les essentiels » Le détail du CQP « employé polyvalent » insertion La proposition pédagogique croisements savoirs/ métiers faite pour les SIAE Les éléments de cahier des charges pour formation d'encadrants mentionnant les séquences de sensibilisation sur les savoirs de base <b>Constructys</b> Guide formateur sur les formations « socle » (comment « socler » une action de formation) <b>FAFSEA</b> Ingénierie sur les opérations DEAN et Pluie de cendres Ingénierie Verte Vallée <b>CNFPT</b> Fiches Mallette Cahier de positionnement Cahier des charges formation de formateurs <b>AGEFOS PME</b> Parcours modulaires DécliCC

**Des expériences de formation qui articulent savoirs techniques/ savoirs de base mais des pratiques de formation qui restent avant tout sur une logique « savoirs de base »**

**Quelques dynamiques ou démarches émergentes qui pourraient être développées**

La construction avec Pôle emploi de POE sur les métiers de premiers niveaux qui intègreraient des séquences sur les bases

Un travail sur l'accompagnement à la VAE... avec la proposition de modules sur les compétences de base (écrit) en lien avec la rédaction du livret

**Encore peu (semble-t-il) de réflexion (ou de dynamique possible/ demande d'entreprise) sur l'inscription des formations de base dans un parcours de formation**

**→ Un enjeu de diffusion et de développement des pratiques d'ingénierie pertinentes**  
**- échanges et partage sur les offres et les pratiques d'ingénierie pertinentes**  
**- diffusion des logiques et des ingénieries « compétences – compétences clés »**  
**- accompagner les acteurs en ce sens**

### 3 - ENJEUX

#### Se coordonner pour l'optimisation et la continuité des dynamiques et des moyens d'action.

Un groupe de travail de préfiguration... qui devra aller chercher ses partenaires.

Nécessité d'un portage politique (dont des partenaires sociaux territoriaux sur l'implication « compétences clés/ illettrisme » dans la formation professionnelle des salariés)

Echanges sur les moyens pour l'action

#### Démultiplier les efforts de mobilisation

##### 1- Se mobiliser ensemble pour construire une campagne de communication et de mobilisation efficace.

- « Faire vivre le sujet » ensemble avec potentiellement une vitrine partagée (lieu unique / identité commune)

##### 2- Partager les pratiques et les outils existants

- Travailler à mieux ensemble identifier les freins et les leviers de la mobilisation et à communiquer (avec des exemples concrets) sur l'utilité de la formation pour l'entreprise, et nourrir ainsi l'argumentation pour la mobilisation.

##### 3- Diffuser les pratiques intéressantes

- Formation de référents/ d'encadrants qui repèrent ;
- Introduction de modules de sensibilisation / repérage dans les formations d'encadrants/ de managers/ de tuteurs

##### 4- Travailler avec les prestataires pour démultiplier les « forces » de mobilisation:

- Officialiser/ formaliser leur rôle sur la mobilisation (dans les cahiers des charges ; dans le cadre de l'animation partenariale).

##### 5- Proposer une offre de « professionnalisation » sur l'analyse des besoins de formation de base et la mobilisation des entreprises fondée sur les arguments/outils existants.

### 6- Echanger et partager les pratiques d'ingénierie pertinentes

### 7- Produire des offres et des ingénieries communes

- une offre « catalogue » en partie partagée pour être mieux territorialisée et pour bénéficier d'une force de communication démultipliée ?;
- un travail commun avec Pôle emploi pour développer la POE métier x bases ? ;
- un travail commun sur VAE x bases de l'écrit ?
- Intégration d'un volet « base » aux formations qualifiantes de premiers niveaux (cf. employés polyvalents)

### 8- Développer les approches pédagogiques savoirs en situation professionnelle et approches compétences clés en situation professionnelle

- partager les pratiques et les pédagogies sur les approches savoirs en situation professionnelle
- s'appuyer sur les ingénieries d'OPCA développées sur les compétences clés (déclinaisons sectorielles du RCCSP) et les offres correspondantes, les approprier, les développer et les diffuser

### 9- Conduire une réflexion sur l'articulation formation « illettrisme/ compétences clés » et suite de parcours formation

### 10- Animer et professionnaliser le réseau d'opérateurs dans le cadre d'une démarche coordonnée pour développer l'ingénierie utile aux déploiements des projets d'OPCA (cf. projet Préfob)

- Identifier les leviers et moyens de cette animation et de cette professionnalisation des organismes de formation
  - Mobiliser les réseaux existants
  - Mobiliser des financements de la formation professionnelle (OPCA des organismes de formation) ?

## 4 – PISTES DE TRAVAIL POUR LES OPCA (« GUIDE DE DÉMULTIPLICATION »)

### 1. Mobiliser les partenaires sociaux sur le projet « Objectifs clés » (nécessaire « portage »)

#### Enjeux

---

- \* Faire vivre le projet « objectifs clés » au delà de la volonté des techniciens
- \* Fédérer les acteurs et communiquer largement auprès des publics cibles et des entreprises

#### Objectifs

---

Inciter les partenaires sociaux à :

- \* Porter « politiquement » l'engagement partenarial des OPCA en matière de savoirs de base - compétences clés
- \* Présenter aux acteurs institutionnels (Etat / Région/ Pôle emploi) l'implication des OPCA, en partenariat, sur les compétences clés dans le cadre du projet « Objectif Clés »
- \* Proposer aux institutionnels d'inscrire le sujet « Compétences clés » dans les travaux de la conférence des financeurs
- \* Se faire le relais des enjeux « compétences clés - lutte contre l'illettrisme » auprès des réseaux d'employeurs et de représentants de salariés et développer ainsi d'autant les canaux de mobilisation des acteurs pour la formation de base.

#### Modalités

---

Chaque dirigeant d'OPCA :

- \* présente les travaux du groupe de travail inter-OPCA (dont enjeux et pistes de travail) à ses administrateurs.
- \* leur propose et les engage à signer un courrier commun au Président de Région et au Préfet de Région proposant au nom des OPCA le projet « objectifs clés » dans son volet salariés (et plus largement publics éligibles OPCA), en déclinaison de la Charte Régionale de partenariat et d'actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme et des travaux des Assises régionales.

### 2. Créer un groupe de travail composé des OPCA / CNFPT/ Etat/ Région/ Pôle emploi

Dans l'idéal, ce groupe reçoit mandat de la Conférence des financeurs ou a minima des partenaires sociaux.

Ses travaux sont coordonnés avec le comité de pilotage de préfiguration du projet « objectifs clés »

### **3. Entériner les objets de travail de ce groupe « OPCA »**

**Les premières idées issues des travaux sont les suivantes et pourront être enrichies :**

- Partage d'information et échanges de pratiques sur les dynamiques et dispositifs
- Propositions aux acteurs du comité de pilotage sur une campagne de communication sur la formation de base (en lien avec l'ingénierie/ financements/ dispositifs déployés en 2014)
- Réflexions communes (pistes) en matière d'ingénierie :
  - Offre de formation 1<sup>er</sup> degré territorialisée entrées et sorties permanentes?
  - Ingénierie POE x savoirs de base; ingénierie VAE x Savoirs de base?
  - Méthode et modalités d'évaluation des opérations et actions de formation de base?
- Lien (et animation) avec les organismes de formation sur leur implication en matière de formation de base des salariés

### **4. Créer et animer (ou faire animer) un réseau d'organismes de formation impliqués sur la formation de base (a minima des publics cibles des OPCA ; dans l'idéal tous publics).**

Lors de la réunion du 14 février après-midi au cours de laquelle les OPCA ont présenté leur projet aux organismes de formation, ces derniers ont manifesté leur intérêt pour le projet globalement, et par le projet d'animation du réseau des organismes de formation. Les partenaires se sont mis d'accord pour imaginer un réseau qui :

- se réunirait régulièrement entre organismes de formation pour échanger sur des pratiques / des expériences/ des projets, voire pour concevoir des démarches/ outils partagés
- participerait régulièrement à des réunions organisées par les OPCA pour une information respective sur les dispositifs/ modes de financements/ enjeux de travail commun...
- Un temps et des ressources d'animation seraient nécessaires.
- La mission envisagée par l'ANLCI en 2014 auprès des organismes de formation pourra être une mission de préfiguration de ce réseau.

### **5. Partager des ressources**

Il s'agirait de diffuser et de partager (entre OPCA, partenaires et organismes de formation) les documents, ressources, informations existantes et utiles à tous sur ce thème.

Dans l'idéal, s'appuyer sur un lieu et un travail de documentaliste dans le cadre du projet « Objectifs clés ».

**Les Conditions pour la réussite du projet identifiées par le groupe de travail :**

- Mobilisation des partenaires sociaux
- Articulation avec les partenaires institutionnels porteurs du projet « objectif clés »
- Ressource humaine avec du temps affecté (cf. fiche action PO)
- Echanges avec les organismes de formation



**Pour en savoir plus :**

Chargé de mission régional en Guadeloupe :

Georges Drumeaux : [georges.drumeaux@ac-guadeloupe.fr](mailto:georges.drumeaux@ac-guadeloupe.fr)

Tél. : 05 90 21 64 66

**Page dédiée sur le portail de l'ANLCI :**

<http://www.anlci.gouv.fr/Portail-des-regions/Guadeloupe>

