

**AIDE À LA REPRISE DES ETUDES ET À LA FORMATION PERSONNELLE**

51 Rue Célony, 13100, Aix en Provence, [Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)

email: arefp.sg@aliceadsl.fr

<http://arefp.free.fr>

Tel: 04 42 54 17 68 |

FICHE ACTEUR

PRÉSIDENT: Sandrine
MORAZZANI

DIRECTEUR: Pascal MACIA

RÉFÉRENT ILLETTRISME:
Pascal MACIA

Association loi 1901 ayant pour but "de permettre aux jeunes en situation d'échec scolaire et aux adultes demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle de reprendre un processus personnalisé de formation (rattrapage scolaire, remise à niveau, préparation d'examen, etc...) en vue d'une qualification professionnelle."

Organisme de Formation : Prestataire ETAPS, Habilité à l'évaluation et la formation S2CP, accueil de scolaires en situation d'exclusion temporaire, stages de remobilisation pour scolaires en situation de décrochage.

FICHE QUALITÉ

EFFECTIF DE L'ORGANISME

16

MOBILITÉ NATIONALE

Non

EXPÉRIENCE DE L'ORGANISME

NOTRE EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DE BASE DANS LES ENTREPRISES

Pendant les dix dernières années nous avons eu la charge de la « formation à la maîtrise des savoirs de base » des agents municipaux d'Aix. En direction de tous les services de la Ville, administratifs et techniques, nous avons créé des outils de repérage des situations d'analphabétisme et d'illettrisme. L'identification de problématiques liées aux difficultés cognitives, organisationnelles, relationnelles nous a permis de définir, chaque année, les besoins de formation de base pour aider les agents à assumer leur poste de travail tout en envisageant une évolution de carrière. Nous avons travaillé en collaboration avec les chefs de service, et avec les responsables du service formation de la direction des ressources humaines, pour concevoir et réaliser des sessions dont les programmes et les modalités de formation étaient adaptés à chaque type de besoin. La compétence développée dans cette expérience touchant à un grand nombre de domaines professionnels, enrichie d'analyses partagées, de recherches, d'innovations et de créations d'outils a été transférée à des personnels d'entreprise avec succès.

NOS RÉFÉRENCES DE PRESTATIONS (PROGRAMMES, CLIENTS, BÉNÉFICIAIRES, SECTEURS PROFESSIONNELS, ETC)

Oui

Préparation aux CAP Petite Enfance et APR fonctionnaires territoriaux Ville d'Aix.

Formations savoirs de base et adaptation au poste de travail (principalement dans l'accueil, l'administration) fonctionnaires territoriaux Ville d'Aix.

Formations savoirs de Base de salariés en Contrat d'Insertion (secteur commerce solidaire principalement).

Formations individualisées en savoirs de base, LVE, financées par les OPCA, tous secteurs d'activité.

CAP petite Enfance, CAP APR, Administration, Commerce

LES DOMAINES TECHNIQUES ET MÉTIERS SUR LESQUELS NOTRE ORGANISME EST DÉJÀ INTERVENU

CAP petite Enfance, CAP APR, Administration, Commerce

LE NOMBRE DE FORMATEURS PERMANENTS (EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE) QUI TRAVAILLENT SUR LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS D'ILLETTRISME

12

LES COMPÉTENCES MINIMALES REQUISES DE NOS INTERVENANTS

Master / Master 2 + certification formation de formateurs pour la plupart.

2 personnes chargées de la relation avec les entreprises sont des techniciens (niveau BTS)

ANALYSE DES BESOINS DE L'ENTREPRISE ET DES SALARIÉS

UTILISATION DE MODULES DE FORMATION PRÉ CONSTRUITS OU FIGURANT SUR CATALOGUE

Non

L'offre de formation se décline en modules définis dans un projet. Leurs intitulés indiquent des objectifs spécifiques en termes de savoirs et de compétences, des contenus dominants, et des moyens sollicités. Certains de ces modules concernent précisément les publics relevant de l'illettrisme, et répondent largement aux visées des référentiels « Compétences clés » et « Socle de connaissances et compétences professionnelles ». Mais chaque demande de formation, individuelle ou collective, détermine la construction d'une réponse particulière, qui n'est pas simplement l'inscription dans tel ou tel module, mais plutôt l'élaboration d'un parcours à travers les divers programmes disponibles.

NOS MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ASSURER LE RECUEIL DES ATTENTES DES ENTREPRISES CLIENTES

Après une première formulation, par courrier ou communication téléphonique, d'une demande d'intervention et l'identification d'un interlocuteur de l'entreprise, un rendez-vous lui est proposé par le coordinateur de la formation, afin de connaître la nature de sa demande, et les caractéristiques contextuelles des besoins exprimés. Une ou plusieurs rencontres avec la ou les personnes concernées, sur site ou dans les locaux de l'organisme, permettront d'analyser leurs objectifs propres et de concevoir une offre adaptée. Une phase d'évaluation des acquis, des potentiels, des perspectives de parcours des futurs stagiaires peut prendre place dans l'entreprise et en l'impliquant dans l'élaboration du projet de formation. Cette phase, primordiale dans la réussite de l'action, offre à l'entreprise, au stagiaire et à l'équipe pédagogique l'occasion de partager un diagnostic, de construire en cohérence un programme pertinent, et de s'engager ensemble pour une réalisation productive.

Notre souplesse d'organisation permet de prendre en compte les contraintes de l'entreprise et les possibilités matérielles des salariés. La disponibilité de l'équipe favorise une communication ouverte à l'évaluation croisée de l'action en permanence, et à la mise en œuvre d'éventuels réajustements.

NOTRE UTILISATION DU RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE (RCCSP), EN PARTICULIER POUR DÉTERMINER LES OBJECTIFS DE LA FORMATION ET LES DOMAINES DE COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PAR LES STAGIAIRES

Oui

Positionnement et évaluation.

Nous utilisons ce référentiel comme grille d'investigation des acquis pour la détermination des objectifs, outil de référence pour la construction des programmes et l'évaluation des progressions, support de communication avec l'entreprise et le salarié pour la formulation des plans de parcours, des bilans d'étapes, de la synthèse finale et des perspectives de validation.

NOS MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR RÉALISER UN DIAGNOSTIC FONCTIONNEL DE L'ILLETTRISME EN ENTREPRISE (QUI RÉALISE CE DIAGNOSTIC ET SOUS QUELLE FORME EST-IL RESTITUÉ ?)

Les informations recueillies par le coordinateur de la formation auprès du référent de l'entreprise et du salarié lors d'entretiens préalables permettent de caractériser le contexte professionnel comme base d'une analyse de besoins en formation. Elles peuvent être affinées, en cas de difficulté particulière, par des observations ciblées du comportement cognitif en situation de travail.

Une fiche individuelle est initiée, consignnant l'ensemble des données, à partir desquelles les formateurs sélectionnent des items de tests adaptés au futur apprenant pour établir le diagnostic en termes pédagogiques et tracer les axes d'un parcours à proposer. Une semaine après la passation des tests, un document de synthèse est adressé au référent de l'entreprise et au salarié. Ce document sera le support de la négociation entre le coordinateur de la formation, le référent et le salarié, pour fixer les modalités d'une convention.

Dans le cas d'une demande limitée à la production d'un diagnostic relatif à l'ensemble du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles, nous proposons, conformément à la procédure conventionnée par le COPANEF, l'évaluation des sept domaines et de leurs sous-domaines, en séances de tests et d'entretiens.

NOS OUTILS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ASSURER LE POSITIONNEMENT DES SALARIÉS STAGIAIRES

Le positionnement est l'étape pédagogique du diagnostic fonctionnel, se fondant sur des tests préparés et conduits par les formateurs pour le salarié futur stagiaire à partir d'un premier descriptif de profil qui, lui, repose sur des informations. S'il s'inscrit dans la phase de diagnostic, ouverte au dialogue et à l'expression des attentes à la fois professionnelles et personnelles, le positionnement a surtout un intérêt prévisionnel pratique, comme outil d'organisation de la formation dans le détail de ses modalités techniques.

Premier acte pédagogique, la séance de tests a pour objet une évaluation fine des acquis et des caractéristiques cognitives, qui va permettre à l'équipe de mobiliser des ressources adéquates. Mais son objet est aussi la confiance à créer comme première condition d'implication, confiance dans ses propres capacités et dans la pertinence d'exercices dont le sens apparaît concrètement : proche du contexte familial, mettant l'accent sur des difficultés d'écriture, de syntaxe, de calcul couramment rencontrées et dont la résolution se montre accessible, l'épreuve est réalisée en présence d'un formateur qui peut guider, commencer à expliquer, déjà engager la motivation tout en notant les observations utiles. C'est pourquoi les exercices à effectuer, écrits et oraux, sont choisis et adaptés en sorte que chacun prenne conscience d'écarts à combler, mais se représente les apprentissages visés comme étant à sa portée.

Les résultats du positionnement, analysés en entretien avec le stagiaire, et l'invitant à initier une méthode d'auto-évaluation, entrent dans une grille normalisée, fiche EXCEL conçue comme outil de toutes les étapes d'évaluation jusqu'au bilan final.

NOS FORMATEURS SONT-ILS EN RELATION DIRECTE AVEC L'ENTREPRISE ?

Oui

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

AVONS-NOUS LA POSSIBILITÉ D'INTERVENIR DIRECTEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE POUR DISPENSER LA FORMATION ?

Oui

Nos formateurs sont-ils en contact direct avec l'entreprise ?

L'équipe est représentée par son coordinateur, qui est l'interlocuteur de l'entreprise du début à la fin de l'action, mais les formateurs peuvent aussi communiquer directement avec le référent de l'entreprise.

Un formateur spécialisé dans le suivi des expériences en milieu professionnel dans le cadre de l'alternance des apprentissages, peut guider une étape de mise en relation interactive entre la formation et la pratique en situation réelle de travail.

Nos moyens mis en œuvre pour articuler les progressions pédagogiques avec les situations professionnelles

Le livret personnel, guide d'auto-évaluation en continu, contient deux volets reflétant l'alternance des contextes dans lesquels évolue l'apprenant salarié. Chacun expérimente les notions apprises en formation dans une nouvelle approche de sa pratique professionnelle, qu'il apprend aussi à enrichir de questionnements nouveaux. La méthode d'évaluation formatrice se fonde précisément sur la mise en œuvre d'un processus personnel de construction de ses propres savoirs, et de l'engagement d'une dynamique d'interactivité comme moteur permanent de progrès.

Dans un groupe réunissant des apprenants dont les activités professionnelles sont diverses, la description des tâches que chacun effectue quotidiennement confère au poste de travail l'éclairage d'échanges, d'explications à formuler, de spécificités à valoriser. Des exposés oraux liés à la fonction exercée sollicitent un ensemble de capacités d'expression et de réflexion, tout en développant la connaissance précise des réalités liées à un métier.

Les supports pédagogiques sont choisis en fonction des domaines professionnels des apprenants, d'abord pour l'aspect attractif d'un contenu qui leur est familier, puis pour instaurer une méthode d'apprentissage transversal qui met en lumière et multiplie les liens entre les connaissances et les compétences, entre les observations et l'activité. L'appropriation d'un lexique spécifique, une étude de cas, la rédaction d'un rapport, une application statistique, l'analyse d'une fiche-métier, toutes sortes de tâches cognitives peuvent situer leur contexte dans l'environnement du travail.

Plusieurs modules traitent de l'environnement relationnel, social, économique, institutionnel, de la sécurité et du développement durable, et concernent tous les postes de travail. Quelle que soit sa participation à ces modules, l'apprenant bénéficie des ressources qu'ils produisent, au moins comme supports d'ateliers divers : communication, lecture et écriture, technique de documentation, calcul, raisonnement logique, etc. Des séances d'activité collective proposent des recherches, des productions, des simulations de situations professionnelles, occasion de revisiter et analyser des situations vécues, de partager des expériences en mobilisant des capacités de travail en équipe et d'affirmation de soi.

L'ensemble de notre offre de formation, construite pour répondre à des demandes prises en compte dans leur globalité, couvre un large éventail de contenus. Mais c'est la coordination permanente de l'équipe, pluridisciplinaire et en même temps formée à la pédagogie du transfert de savoirs, qui garantit l'évolution de l'apprenant vers une maîtrise de compétences fortes de transversalité.

La progression de la formation est celle de l'interactivité qu'elle initie, comprise comme objet pédagogique à part entière. Elle se manifeste en formation et dans l'entreprise, et son évaluation se fait dans les deux espaces. Et surtout l'acquisition de l'autonomie dans la prise en charge par chacun de son parcours de travailleur-apprenant témoignera, par étapes mais dans une perspective durable d'évolution professionnelle, du véritable progrès.

NOS MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR ARTICULER LES PROGRESSIONS PÉDAGOGIQUES AVEC LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES VÉCUES PAR LES SALARIÉS

Utilisation de documents et supports réels didactisés issus si possible de l'entreprise, de la branche professionnelle.

MODALITÉS QUI NOUS PERMETTENT D'ASSURER LA CONTINUITÉ ENTRE LA FORMATION ET L'ENCADREMENT DE L'ENTREPRISE

Oui

L'élaboration du contrat d'objectifs met en jeu des axes de progrès professionnels formulés par l'encadrement de l'entreprise, associés à la forme pédagogique que nous proposons à la convenance du salarié. Ce contrat précise les modalités de régulation de la formation, variables selon le rythme, la durée, le degré d'interdépendance entre la formation et la pratique professionnelle. La communication entre les formateurs et l'encadrement peut se réduire à de simples prises de contacts téléphoniques, mais dans certains cas des entretiens plus approfondis sont utiles, toujours en présence du salarié concerné pour garantir la transparence nécessaire à une véritable coopération tripartite dans la réalisation des objectifs.

L'évaluation en continu de la formation repose sur cette communication, qui croise les critères de la progression et permet de réajuster les objectifs, les niveaux d'exigence, les méthodes d'apprentissage. Des bilans d'étapes sont échangés selon des modalités fixées par convention.

D'autre part, des échanges de suggestions et de ressources peuvent optimiser à la fois l'apprentissage et la pratique dans le détail de leurs contenus. Par exemple un référent propose une étude lexicale ciblée pour optimiser la réactivité d'un service, ou bien un formateur donne un schéma d'application de compte-rendu de réunion : l'apprenant bénéficie d'observations croisées dont il fait la synthèse.

Notre compétence dans l'identification des besoins, l'élaboration de parcours de formation, le conseil en orientation peut faciliter un suivi partagé d'évolution professionnelle, de l'entrée à la sortie de la formation, ainsi que pour des étapes ultérieures, sessions complémentaires ou accompagnement individualisé à la validation des compétences acquises.

La relation productive entre l'encadrement de l'entreprise et les formateurs peut avoir un impact positif dans le déroulement de l'action. Elle marque l'intérêt porté non seulement à l'efficacité de la formation, mais aussi à la réussite personnelle de l'apprenant qui développe sa confiance dans la cohérence de son environnement.

LES DISPOSITIFS ET SUPPORTS SPÉCIFIQUES QUE NOUS UTILISONS EN FORMATION

Les modules : formations collectives programmées selon un emploi du temps et un calendrier revus tous les mois en fonction des demandes. Les groupes, dont l'effectif varie entre 5 et 12, sont constitués autour d'un objectif dominant commun (méthodologie de l'apprentissage, lecture et écriture, langue française 1, 2, communication, TIC, calcul et raisonnement logique, mathématiques et notions scientifiques de base, connaissance de l'environnement social, hygiène et sécurité, gestes professionnels, langues vivantes, etc.). Un apprenant participe à un ou plusieurs modules. Les possibilités d'intégration d'un nouvel inscrit dans un groupe sont examinées par les formateurs, les délais ne pouvant pas dépasser 3 semaines après le positionnement.

L'animation de ces modules est confiée à des intervenants formés à la pédagogie différenciée, aux méthodes actives qui sollicitent la réflexion et l'engagement, qui exploitent la dynamique de l'échange pour la construction des savoirs.

En dehors des programmations fixées par l'emploi du temps hebdomadaire, nous pouvons organiser des modules à la demande dès qu'un groupe de 5 personnes peut se mettre en place.

Les ateliers : les apprenants, par petits groupes, effectuent des exercices, préparent des exposés, font des recherches complémentaires aux contenus abordés dans les modules, élaborent des projets de production collective. Le formateur qui les guide répond à leurs questionnements, mais aussi les suscite, et propose des sessions adaptées aux besoins que sa présence vigilante permet de repérer : travail ciblé sur des erreurs récurrentes, entraînement à la mémorisation, méthodologie de l'apprentissage, jeux de logique, ateliers d'écriture, rencontre avec des personnes-ressources, etc.

Le travail personnel : en atelier « apprendre à apprendre » le nouvel inscrit s'initie à la méthode de l'évaluation formatrice et, d'abord guidé par un formateur, il s'approprie le livret personnel comme outil d'auto-régulation du parcours de formation défini dans le contrat d'objectifs. C'est dans cet espace de travail personnel, partagé parfois avec d'autres apprenants et accompagné par un animateur du lieu-ressources, qu'il effectue ses recherches, complète des notes prises hâtivement, consolide des connaissances, termine des exercices, prépare des questions à traiter pour enrichir ses apprentissages et satisfaire sa curiosité. La présence active d'un formateur dynamise l'exploitation de ressources qu'il a pour mission d'actualiser et d'adapter aux publics.

L'auto-formation tutorée : un programme personnalisé peut être élaboré à la mesure d'un apprenant déjà suffisamment autonome pour le prendre à sa charge : des séances d'échange avec un formateur tuteur lui permettent de découvrir et utiliser au mieux les ressources qui sont à sa disposition, d'orienter avec confiance ses acquisitions, et de s'assurer de sa progression.

La formation individuelle : pour des cas particuliers liés à des contraintes matérielles ou à des profils cognitifs exigeant une étape de préparation à la formation collective, des cours ou des séances d'accompagnement à l'apprentissage peuvent faire l'objet d'une convention individuelle.

Les outils et supports, capitalisés depuis de longues années, ont une double vocation. A la disposition des apprenants, un grand nombre de livres et revues, manuels et encyclopédies, de documents audiovisuels, de didacticiels et logiciels variés, pannels d'exercices, l'accès à internet, ainsi que le matériel nécessaire à la familiarisation avec les TIC.

A la disposition de l'équipe, une bibliothèque où s'accumulent, au fil des lectures et des formations de professionnalisation des formateurs, un atelier de fabrication de supports pédagogiques, des ouvrages théoriques, des mémoires de recherches-actions, des méthodes didactiques et des comptes-rendus d'échanges de pratiques auxquelles les formateurs participent régulièrement. Ces échanges font d'ailleurs vivre un réseau de partenaires précieux pour l'actualisation constante des compétences de l'équipe.

Les réunions hebdomadaires de coordination permettent la souplesse et la réactivité d'un fonctionnement ouvert à la prise en compte des attentes diverses, à l'expression des apprenants, représentés quand il s'agit de grands groupes par leurs délégués.

LES PRINCIPAUX DOMAINES DE COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PAR LES STAGIAIRES QUI FIGURENT DANS LES CONTENUS DE NOS FORMATIONS DE BASE

Toutes les compétences définies par le RCCSP. Nous assurons la préparation à la certification du SCCP.

NOS MODALITÉS D'ÉLABORATION DE RAPPORTS D'ÉTAPE À L'ENTREPRISE ET AUX STAGIAIRES

Le livret personnel outil d'auto-évaluation, la mise à jour permanente de la fiche de progression, le suivi individualisé coordonné et la communication en cas de besoin entre l'équipe et l'encadrement de l'entreprise constituent un support à tout moment disponible pour établir un rapport d'étape de la formation. Mais pour valider les éléments d'observation par un document récapitulatif et normalisé, des bilans intermédiaires s'appuient sur une évaluation sommative à mi-parcours, visant à mesurer les degrés d'acquisition au regard des objectifs initiaux. La séance de restitution des tests donne lieu à l'élaboration, par les formateurs et l'apprenant, d'un rapport à transmettre au référent d'entreprise.

Ce rapport fait la part des compétences acquises et de celles dont l'acquisition est encore en projet, et propose éventuellement des réajustements de modalités. Signé par le coordinateur de la formation et par l'apprenant, il est transmis au référent de l'entreprise, qui est invité à donner son avis en retour.

Livret de compétences mutualisé du réseau UROF.

NOS MODALITÉS D'ÉVALUATION FINALE DES ACQUIS DE LA FORMATION AU REGARD DU POSITIONNEMENT

La synthèse de la formation est préparée par l'apprenant et ses formateurs. Elle s'élabore sur la base des informations inscrites dans le livret personnel, de la fiche d'évaluation permanente des acquis, et de toutes les observations qu'une analyse rétroactive des progressions peut produire pour un bilan. Elle fait état des compétences acquises au cours de la formation, validées au fur et à mesure de leur vérification ou par des tests reproduisant les conditions d'épreuves de certification du Socle, ce qui peut favoriser par la suite l'obtention de certifications effectives. Mise en relation avec les objectifs initiaux, la liste des acquis validés

peut faire apparaître des objectifs non atteints, ou partiellement atteints, qui conduiront à envisager un complément de formation. Mais aussi apparaîtront des compétences nouvelles ou renforcées qui n'étaient pas posées comme objectifs au départ, transversales et sources réelles de progrès, éléments déterminants dans le cadre de l'évolution professionnelle autant que personnelle.

Pour sa finalisation, le coordinateur invite le représentant de l'encadrement de l'entreprise à participer à l'entretien pour témoigner de son point de vue sur les effets concrets de la formation, et contribuer à la formulation de résultats. Ce moment de réunion autour du parcours du salarié est aussi l'occasion d'une évaluation qualitative croisée de l'action de formation.

RÉSEAU ET PARTENARIAT

AVONS-NOUS DÉJÀ INSCRIT NOTRE ACTION DANS UN DISPOSITIF DE BRANCHE PROFESSIONNELLE OU INTERPROFESSIONNELLE DANS LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES ?

Non

SOMMES-NOUS INSCRIT DANS UN DISPOSITIF DE MUTUALISATION DES RESSOURCES ET SUPPORTS D'APPRENTISSAGE ? AVONS-NOUS MIS EN PLACE UN DISPOSITIF DE CAPITALISATION DES OUTILS ET/OU D'ÉCHANGES DE BONNES PRATIQUES EN INTERNE ?

Dans les salles réservées aux préparations des interventions, les formateurs ont à leur disposition tous les outils capitalisés sous forme de procédures, de plans de séquences, de modèles et projets d'action, ouvrages de référence, présentations de méthodes spécifiques, matériel de recherche et d'édition, outils numériques de communication interne et externe, listes de partenaires ressources, etc. Ils tiennent à jour un classeur de supports que chacun crée ou adapte pour ses prestations, et qu'ils partagent éventuellement. Les classeurs peuvent être consultés librement, dans le cadre de la coordination et de la complémentarité des contenus, ou simplement comme base de discussion facilitant la mutualisation des moyens de la qualité.

A intervalles réguliers, les équipes pédagogiques sont réunies pour des informations actualisant les orientations des actions menées par l'organisme et l'évolution de leurs contextes, pour des exposés et des débats thématiques, des échanges de pratiques, des séances d'initiation à des pratiques nouvelles, etc. Des personnes ressources y sont parfois invitées, au titre d'une spécialité professionnelle ou d'une expertise éclairant les débats.

Nous accueillons des formateurs-stagiaires, de l'université, ou de diverses formations de formateurs en alternance. Leur présence dans l'équipe oblige à repenser la pratique pour la présenter, l'expliquer, en partager les outils. Mais en même temps les formateurs- stagiaires partagent les apports théoriques qu'ils commencent à appliquer, et tout en les aidant à les mesurer aux situations réelles, l'équipe bénéficie d'occasions stimulantes de questionnements et de débats, propices à la dynamique de la créativité .

Réseau UROF, capitalisation en interne par réseau informatique et extranet.

AVONS-NOUS ORGANISÉ OU PARTICIPÉ À DES ACTIVITÉS DE PROFESSIONNALISATION LIÉES À LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS D'ILLETTRISME EN ENTREPRISE ? AVONS-NOUS PARTICIPÉ À UNE FORMATION À L'UTILISATION DU RCCSP ?

Non

APPARTENONS-NOUS À UN RÉSEAU NATIONAL ET/OU RÉGIONAL D'ORGANISMES DE FORMATION ?

Oui

UROF PACA

DISPOSONS-NOUS D'UN LABEL PARTICULIER OU D'UNE CERTIFICATION QUALITÉ ?

Oui

Label Qualité R.E.S.E.A.U. délivré par le Conseil Régional PACA

NOS DÉPARTEMENTS D'INTERVENTION

13 - Bouches-du-Rhône

DANS LE CADRE DE LA CERTIFICATION CLÉA

VOTRE ORGANISME DE FORMATION EST IL HABILITÉ POUR L'ÉVALUATION ?

Oui

VOTRE ORGANISME DE FORMATION EST IL HABILITÉ POUR LA FORMATION ?

Oui