

L'évaluation des compétences clés en situation professionnelle

*Identifier les besoins en formation des agents
dans le cadre de la formation tout au long de la vie
et accompagner le développement des compétences clés*

Programme de la 1ère journée

■ Objectifs

- Comprendre la notion d'illettrisme et notamment sa réalité en termes de compétences clés en situation professionnelle
- Comprendre pourquoi la maîtrise des compétences clés par les agents représente un enjeu fondamental au sein des établissements
- Appréhender l'évaluation des compétences clés pour mieux accompagner les agents vers un projet de formation

■ Contenus

• De la notion d'illettrisme à la notion de compétences clés

- Emergence et reconnaissance de la notion d'illettrisme
- Définitions : illettrisme, analphabétisme, savoirs de base et compétences clés.
- Les chiffres clés nationaux et régionaux
- Présentation d'outils :
 - Le Référentiel CCSP (Compétences Clés en Situation Professionnelle) de l'ANLCI
 - Le Référentiel S3CP (Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles)

• Les agents concernés

- Critères pour appréhender les agents en situation de déficit en compétences clés et notamment d'illettrisme (indicateurs communs, stratégies de contournement, ...)

• Mise en place d'un projet compétences clés

- A quel moment se pose la question des compétences clés ?
- Les enjeux de la maîtrise des compétences clés pour les établissements de santé et pour les agents

• Présentation du module support de e-Learning

- Reprise des définitions, observation de problématiques récurrentes, neutralisation des préjugés/des clichés, ...

Programme de la 2^e journée

■ Objectifs

- Repérer les agents afin de mieux les accompagner dans un dispositif de développement des compétences clés
- Adopter la bonne attitude face à la personne concernée pour la convaincre de se former

■ Contenus

• Repérage et diagnostic

- Rôle de l'encadrement de proximité : observer des indices pour élaborer un diagnostic, enregistrer des dysfonctionnements récurrents
- Exemples de démarches de repérage

• Module support e-Learning

- Mise en pratique à partir de questions et d'exercices diversifiés

• Formulation du besoin en compétences clés

- Aborder la question des compétences clés : trouver les bons mots, comment proposer une formation, connaître les freins et les leviers pour l'accès à la formation, comment faire adhérer un agent à un projet de formation de base
- A partir de deux grilles préétablies :
 - o Grille 1 – *Positionnement des compétences clés en situation professionnelle*
 - o Grille 2 – *Synthèse des besoins identifiés en développement et/ou acquisition des compétences clés en situation professionnelle*

En sous-groupes, co-construction de deux outils de repérage/entretien afin d'identifier et de contextualiser les besoins des agents en développement et/ou acquisition des compétences clés en situation professionnelle

- Analyse des productions en grand groupe

• Conclusion et bilan des deux journées

- Présentation de la proposition d'accompagnement des salariés en « situation d'illettrisme »
- Bilan oral et écrit des deux journées (Questionnaire de satisfaction « Apprenants »)
- Attestation de suivi de la formation

Modalités pédagogiques

La formation s'appuie sur l'analyse des expériences et des pratiques professionnelles des stagiaires ; de plus, elle enrichit la réflexion des stagiaires par l'apport de contenus et exemples du champ professionnel.

L'enjeu est de faciliter l'adoption d'une relation « spécifique » vis-à-vis d'un salarié « en situation d'illettrisme » ; cette relation devrait permettre de :

- Repérer la situation de déficit en compétences clés et notamment d'illettrisme et le degré d'illettrisme d'un salarié
- Rassurer le salarié (sur son maintien dans l'emploi notamment) et éviter absolument sa stigmatisation
- Reconnaître l'implication professionnelle du salarié et son savoir-faire
- Valoriser le statut du salarié à partir de ses potentialités et de ses souhaits/de ses chances de promotion personnelle/professionnelle/sociale
- Persuader/convaincre le salarié de se former afin de développer ses compétences en situations professionnelles, son autonomie, son bien-être, son aisance dans la communication, ...