

## Formation – Action

### INTEGRER LA QUESTION DE L'ILLETTRISME DANS SON PROJET SOCIAL

#### OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Développer sa sensibilité à la problématique et sa conviction des nécessités d'agir
- Etablir un diagnostic permettant d'identifier les besoins
- Mobiliser les différents acteurs pour que le projet soit porté par tous (décideurs, encadrement, représentants du personnel)
- Se rattacher à un projet collectif pour donner du sens à la démarche et engager les agents

#### PUBLIC

- directeurs des ressources humaines,
- directeurs de structure
- personnel administratif en charge de la Gestion des Ressources Humaines (AAH et ACH)

#### DUREE

2 journées en présentiel à l'ANFH

#### ET LIEUX

2 demi-journées d'accompagnement dans l'établissement

#### LA FORMATION

**La formation en présentiel vise à s'outiller en matière de lutte contre l'illettrisme**

##### Des repères pour comprendre

- ***Se familiariser avec la problématique***
  - Des mots pour en parler
  - Représentations de l'illettrisme
  - Stratégies de contournement et rejet de la formation
- ***Acquérir quelques éléments de contexte***
  - Evolution du monde du travail
  - Loi sur la formation professionnelle tout au long de la
  - Enquête information et vie quotidienne (IVQ) de l'INSEE
  - Illettrisme, Grande Cause Nationale 2013
- ***Identifier les enjeux et conséquences humaines, sociales et économiques de l'illettrisme***
  - Sphères personnelle / professionnelle
  - Catégories d'enjeux
  - Situations problèmes dans la Fonction Publique Hospitalière
- ***Repérer les salariés concernés et leurs besoins***
  - Premiers niveaux de qualification dans la FPH
  - Lien entre niveau de qualification et illettrisme
  - Repérage des situations d'illettrisme : freins et leviers
  - Prise en compte de la problématique illettrisme dans la politique d'évaluation des salariés
  - Personnes ressources, tuteurs : rôle et profil
- ***Savoir présenter l'action de formation et susciter l'adhésion de l'agent***
  - Articulation entre formation et situation de travail
  - Conditions d'une communication réussie
  - Présentation de l'action de formation
- ***Évaluer la formation, mesurer les résultats et l'impact au poste de travail et dans les services***
  - Mesure des résultats : indicateurs de réussite
  - Points de vigilance

## Des outils pour agir

- *Connaître des expériences menées et identifier les facteurs de réussite*
  - Etude et analyse sur la base de 3 exemples
  - Les dix facteurs clés de réussite
- *Connaître l'offre de formation territoriale*
  - Ressources et partenaires institutionnels : ANLCI, CRI, collectivités, OPCA, branches professionnelles
  - Maillage territorial : cartographie des principaux lieux d'acquisition des CC
  - Réponses formatives : individualisation/collectif, sur/hors temps de travail, Intra/inter, scolaire/professionnel...
- *Connaître les outils existants*
  - Présentation du Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (ANLCI)
  - Déclinaisons du référentiel pour quelques métiers : agent de service hospitalier, agent de restauration, brancardier, agent d'entretien et de maintenance
  - Outils de promotion et de communication : présentation d'une sélection de support (vidéo, affiches, plaquettes...)
- *Identifier les différentes étapes de mise en œuvre du projet*
  - Diagnostic du besoin et pré-mobilisation
  - Lancement et préfiguration du projet
  - Organisation de la formation : choix du prestataire, structuration, déroulement et évaluation de la formation
  - Evaluation du projet
- *Préparer la phase d'accompagnement individualisé*
  - Inventaire des documents à produire : engagement de la direction, charte de bonne pratique, procédure, documents de communication interne (affichage, courriers...)...
  - Ebauche de rédaction des documents retenus
  - Proposition d'un outil diagnostic à compléter pour la phase d'accompagnement individualisée

## **L'ACCOMPAGNEMENT**

### **L'accompagnement individualisé vise à affiner un diagnostic et à planifier un plan d'actions adapté à la culture et au contexte de l'établissement**

- *Validation d'un diagnostic pour identifier et répondre aux besoins de l'établissement*
  - En lien avec les données de cadrage de l'établissement, l'historique et méthode d'élaboration du projet social de l'établissement, les axes prioritaires : établissement d'un diagnostic et analyse de la GRH sur les questions de l'illettrisme ;
  - Identification des contraintes organisationnelles de l'établissement
- *Construction d'un plan d'action pour mobiliser les différents acteurs de l'établissement*
  - Identification des enjeux pour l'établissement afin de donner un sens politique fort à la démarche
  - Plan d'actions pour la mobilisation des différents acteurs : décideurs, encadrement de proximité, IRP, agents
  - Plan de communication : choix d'une stratégie adaptée à l'organisation interne de l'établissement
  - Tableau de bord des actions à mener
  - Définition du calendrier et des acteurs, pour les quatre axes suivants : mobilisation, communication, mise en œuvre des formations, évaluation du projet
- *Rédiger les documents supports*
  - Personnalisation des documents supports choisis
  - Prise en compte du contexte et de la culture de l'établissement
  - Accompagnement à la rédaction