

Le modèle GO

Promotion des compétences de base sur le lieu de travail

Conférence romande de la formation continue
30 avril 2015

Didier Juillerat, vice-président FSEA
directeur CIP (Tramelan. BE)

PLAN DE LA PRESENTATION

1. Contexte
2. Présentation du modèle GO
3. Exemples d'un projet pilote en Suisse romande
4. Coopération entre petites entreprises
5. Evaluation des projets pilotes
6. questions

1) Contexte

Comment sensibiliser les entreprises à l'importance des compétences de base? Comment inciter les collaboratrices et collaborateurs qui en ont besoin à se former?

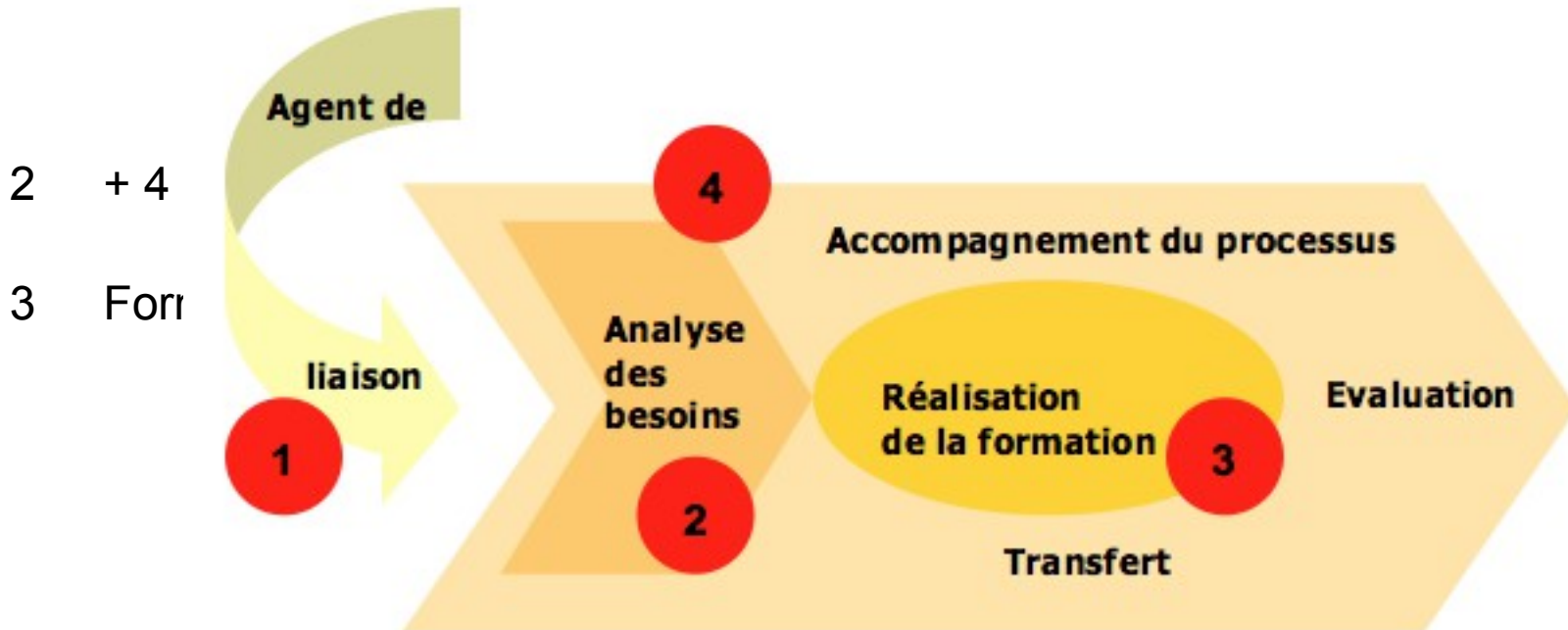
Après un premier projet destiné aux grandes entreprises, le SEFRI a financé un projet destiné aux PME (moyennes : en Suisse romande / petites en suisse alémanique).

Sur la base du projet Go1, la boîte à outils a pu être améliorée et les processus spécifiques précisés.

2) Présentation du modèle GO

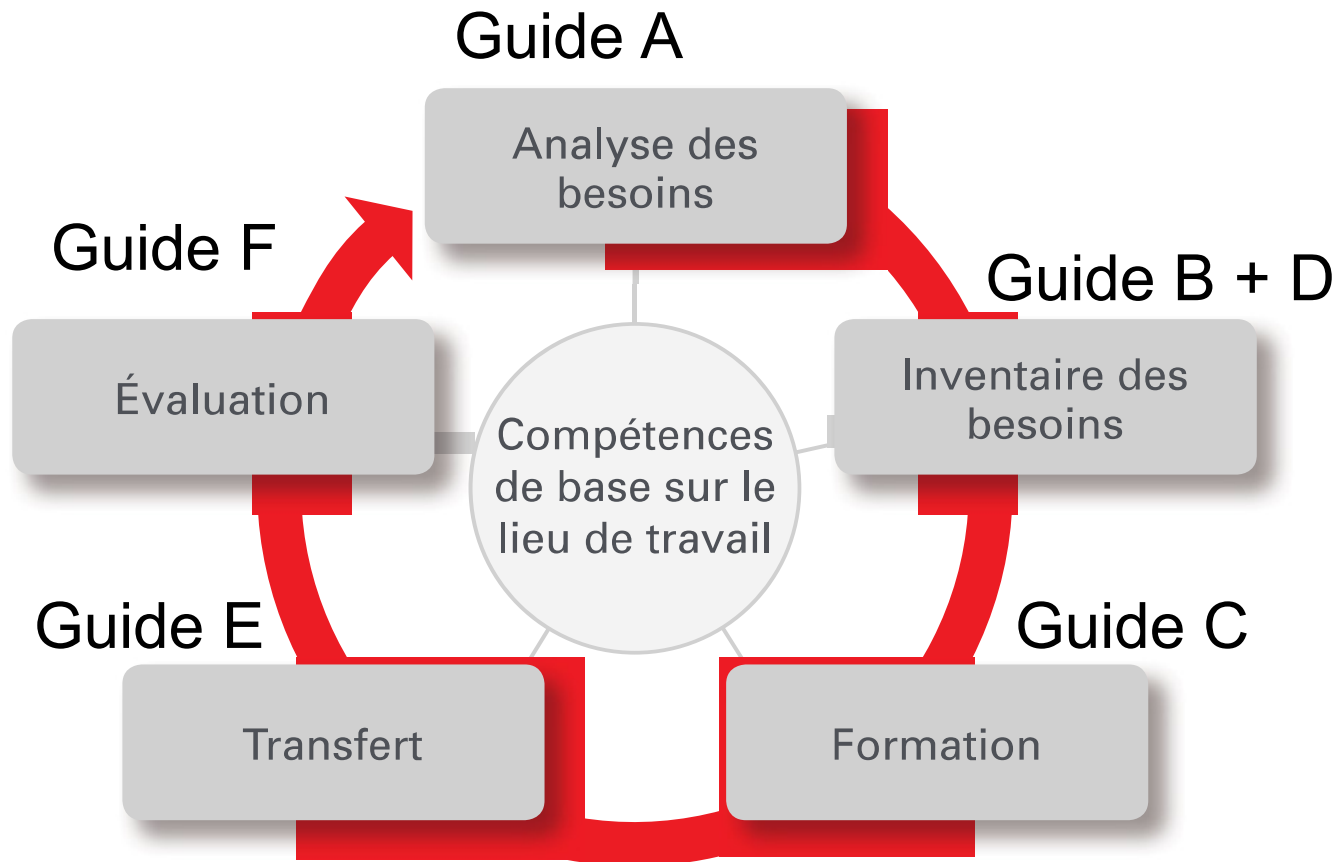
Processus GO: 4 étapes

- 1 Facilitateur de contact
(Agent de liaison)



2) Présentation du modèle GO

Le modèle GO: boîte à outils



+ Guide G: accompagnement du processus

3) **Projet pilote en CH-Romande**

1) EMP

- Entreprise située à Tramelan,
- env. 150 collaborateurs/trices
- Spécialiste de la fabrication de composants horlogers et microtechniques
- Déjà sensibilisée à la formation continue
- En liens réguliers avec le CIP (prestataire de formation)
(liens de confiance pré-existants)

3) **Projet pilote en CH-Romande**

Public-cible : déterminé par les RH

Contrôleuses, dont la tâche est d'effectuer le contrôle qualité de la production de différentes pièces.

Difficultés identifiées : par l'accompagnateur GO

- calcul mental, conversions mathématiques et règle de trois
- difficultés lors de la saisie de documents Excel, problème d'ouverture et d'enregistrement de documents informatiques sous Excel.

3) **Projet pilote en CH-Romande**

Processus

Validation, par la responsable RH de EMP, des objectifs de formations fixés par l'accompagnateur du projet. Définition d'un calendrier pour les cours de formation, suivant les besoins organisationnels de l'entreprise. Les cours sont suivis durant le temps de travail.

Formation mise en place

Deux modules de formation, 30 périodes sur 3 mois

Formation 1 : A l'aise avec les calculs dans ma fonction (14 p)

Formation 2 : Utiliser l'informatique sur ma place de travail (16p)

3) Projet pilote en CH-Romande

Evaluation

- important de laisser du temps aux employées pour mettre en pratique ce qui a été acquis pendant la formation
- nécessité d'une implication et d'un soutien de la part des de l'entreprise à tous les niveaux et durant tout le processus
- l'évaluation de l'impact des cours de mathématique est moins aisée que celui des cours d'informatiques, où le gain en autonomie des contrôleuses est évident
- de manière générale, la Direction de l'entreprise, la responsable RH, les responsables d'atelier ainsi que l'équipe des contrôleuses sont extrêmement satisfaits de l'expérience
- les contrôleuses disent pouvoir également utiliser les acquis de formation dans leur vie privée.

3) Projet pilote en CH-Romande

Evaluation

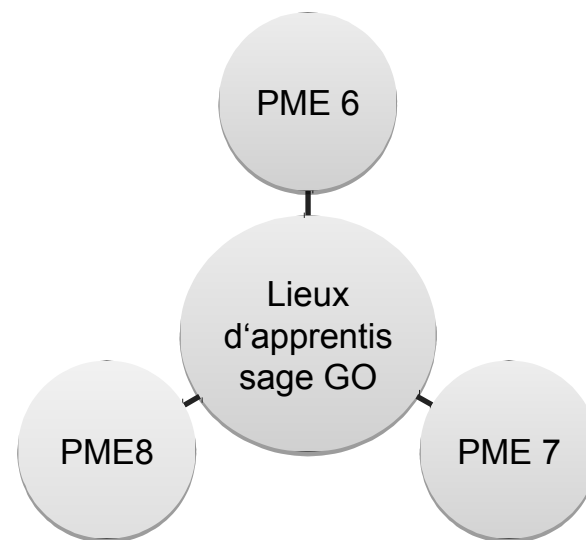
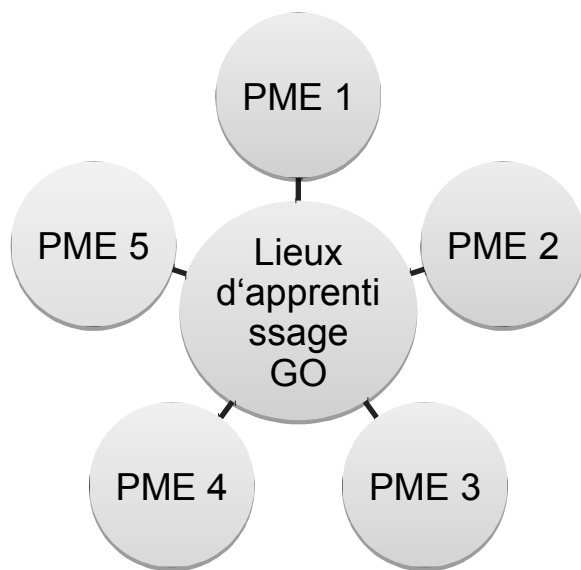
- Par rapport au projet initial, il a été constaté:

Le lieu de cours n'a pas été situé dans l'entreprise elle-même (pas de place adaptée) mais dans les locaux du CIP situés à moins de 1km de l'entreprise.

Afin que les collaboratrices et collaborateurs soient proches de leurs conditions de travail, celles-ci ont été recréées (par exemple arborescence informatique / type de pièces prélevées à des fins statistiques de qualité, etc...)

4) Coopération entre petites entreprises

Certaines entreprises sont trop petites pour pouvoir offrir des cours de formation continue sur mesure. Il importe de pouvoir trouver des solutions innovatives, par exemple sous forme de lieux de coopération et de mise en réseaux des petites entreprises.



- De manière générale **gros engagement demandé aux entreprises** durant la mise en oeuvre des projets pilotes
- Une implication continuelle de l'entreprise à divers niveaux hiérarchiques et tout au long du processus est indispensable (choix des **participants** / objectifs / adéquation au **poste** de travail / **transfert** ultérieur)
- **Les prestations de conseils** sont tout autant importantes que les prestations de formation
- Importance d'un certain savoir-faire lors de la prospection de lieux de coopération (besoins de formation similaires, accès)
- Nécessité de disposer **de responsable de cours très compétent-e-s**, qui peuvent travailler de manière flexible dans les entreprises et qui parlent le langage de l'entreprise

5) Evaluation des projets pilotes **GO** | Promotion des compétences de base des adultes

- **Le modèle GO fonctionne dans toutes les entreprises** (petites, moyennes et grosses entreprises), aussi sous la forme de lieux de coopération d'apprentissage pour les petites entreprises
- **Toutes les formations** ont reçu un **feedback très positif** de la part des participant-e-s et des entreprises
- Toutes les mesures de formation étaient **en lien étroit avec des situations concrètes sur le lieu de travail** et en lien avec le travail quotidien
- Pour les petites entreprises: une très grosse **organisation** et une **flexibilité** de tous les acteurs est exigée, principalement de la part des entreprises
- **Coûts plus élevés pour les petites entreprises**, qui doivent soit fermer pendant la période de formation, soit engager et payer des remplaçant-e-s



Contact

FSEA,
Rte des Plantaz 11a,
1260 Nyon
Caroline Meier Quevedo
Caroline.meier@alice.ch

www.alice.ch/GO2