

Organiser une action de formation sur le lieu de travail

Ce document propose un exemple de formation organisée sur le lieu de travail pour acquérir des compétences de base et en particulier de compétences linguistiques, basée sur des discussions de groupe entre employés, structurées et organisées pour en faire un lieu d'apprentissage et d'échange sur le travail. Elle s'inspire d'expérimentations d'action de formation en situation de travail et en particulier de celle réalisée en 2017 par une entreprise de nettoyage et de petite maçonnerie spécialisée dans le nettoyage de chantiers avant livraison de locaux de bureaux (58 salariés) avec le soutien de l'organisme paritaire collecteur agréé Transports et Services et analysée par l'Anact¹. Les modalités ont cependant été adaptées dans une perspective d'élargissement et de transfert à d'autres entreprises et d'autres secteurs.

1. Organisation de la formation

Dans l'exemple proposé, la formation comprend trois sessions de trois heures, nombre que l'on peut considérer comme minimum.

Première session

Participants : les employés migrants et un employé expérimenté qui joue le rôle de formateur.

1. La direction présente l'action de formation en situation de travail (exemple : développer des compétences d'autocontrôle de la qualité de leurs prestations sur les chantiers).

2. Le formateur explique les objectifs de la session.

3. Le formateur présente le livret d'accueil avec notamment les aspects de santé et de sécurité.

4. Analyse collective de situations sur la base de photographies réalisées sur d'autres chantiers (par exemple par le chef d'équipe). Chaque photo présente une situation différente (rénovation d'un logement, chantier sur un espace public, sanitaires...) avant et après l'intervention. L'analyse se déroule en quatre temps :

- caractérisation du chantier présenté avant intervention ;
- conditions de réalisation de l'intervention (produits à utiliser, outils, règles d'hygiène et de prévention, organisation séquentielle de la prestation, points de vigilance) ;
- analyse collective sur la qualité de l'intervention (en se basant sur les photos prises à l'issue de l'intervention) ;
- pour chaque photo, le tuteur explicite et renforce les analyses produites sur le plan technique ainsi que sur les aspects prévention et sécurité.

1 Collectif. Expérimentation Afest – Action de formation en situation de travail, Anact/Aract. Juillet 2018

Pour conclure cette première session, le formateur rappelle les objectifs qui étaient affichés et demande aux participants de prendre des photos avec leur téléphone, avant et après leur travail afin de pouvoir les exploiter à la prochaine session.

Deuxième session

Exploitation des photos avec des modalités d'analyse identiques à celles de la première session.

Il est conseillé au formateur de prévoir d'autres photos au cas où les employés n'en n'aient pas pris suffisamment. Par exemple des photos pour lesquelles plusieurs hypothèses peuvent être formulées et dont les cas illustrent l'intérêt de la démarche que l'entreprise souhaite mettre en place, par exemple limitation du gaspillage, auto-contrôle, traçabilité des interventions, suivi de la qualité des interventions...

Troisième session

La séquence débute par une analyse collective d'un accident de travail sur un chantier.

- identification de la situation (chute ? malaise ? Glissade ?...) ;
- échange sur la conduite à adopter (signalement de l'accident, appel des pompiers, attitude vis à vis du blessé, premiers secours...) ;
- synthèse par le formateur et rappel des éléments figurant dans le livret d'accueil.

Conclusion

2. Pourquoi peut-on parler de formation ?

La formation vise l'acquisition de compétences qui sont formalisées avec des objectifs à atteindre et un déroulement pédagogique. Elle se déroule dans un cadre horaire déterminé, elle laisse des traces, elle est animée par un formateur et elle comporte une démarche réflexive.

Traces de l'activité support de l'action de formation :

- Protocole de mise en œuvre des sessions et programme
- Photographies produites par l'entreprise
- Photographies produites par les salariés
- Il est possible d'enregistrer ou de filmer les échanges
- Consignation des échanges de la séquence réflexive sous forme de compte-rendu
- Feuilles de signature mentionnant le lieu et la durée des sessions

Dimension réflexive

Ces trois sessions de formation sont essentiellement des séquences réflexives permettant aux salariés d'explicitier ce qu'ils font, dans quel environnement, avec quelles contraintes et quels moyens. Une large place laissée à leur expression pour analyser la scène, les tâches réalisées ou à réaliser, les modalités et les conditions d'intervention. Le formateur explicite et renforce les analyses produites sur le plan technique ainsi que sur les aspects concernant la prévention et la sécurité.

Cette dimension réflexive collective à partir de photos et non basée sur l'écrit est particulièrement adaptée aux salariés qui rencontrent des difficultés de maîtrise de la langue. Les échanges et la discussion constituent un cadre original et sécurisant.

Rôle du formateur

- Introduction et rappel des objectifs.
- Rappel des règles d'hygiène et de sécurité.
- Présentation des photos et interrogation des participants.
- Reformulation des apports des salariés pour s'assurer qu'il a bien compris.
- Questionne les salariés pour leur permettre d'aller au bout de leur expression sur un sujet (analyse progressive).
- Il conclut l'action de formation en reprenant ce qui a été appris et en faisant le lien avec les enjeux économiques pour l'entreprise (lien entre activités réalisées par les salariés, le cahier des charges de leurs interventions et les prestations facturées au client).

Activités pouvant être rajoutées

- Réaliser un support pour les migrants : une grille d'observation à renseigner lors d'une activité d'observation d'autres professionnels (identifier les activités, repérer les phases délicates, les moments clés, lister les questions que cela pose à l'apprenant).
- Formalisation d'un parcours décrivant l'ensemble des situations que l'apprenant devra progressivement maîtriser.
- Carnet de bord du formateur (date des séquences, durée, description des notions abordées et des exercices proposés).
- Le salarié apprenant fait un retour d'expérience par écrit dans lequel il donne son point de vue sur les apports de la formation suivie.



<http://velay.greta.fr>