

Développer les compétences de base en entreprise, un enjeu de GPEC pour la performance de chacun

C'est le thème de la Journée nationale organisée par le GARF (Groupement des acteurs du développement des compétences en entreprise) et l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) le 17 mars dernier à Paris.

Aujourd'hui confrontées au phénomène de mondialisation, les entreprises sont amenées à bâtir des stratégies Ressources Humaines dont l'accent porte sur l'optimisation des performances de leur organisation, le développement des compétences et la gestion des potentiels des salariés.

Lors de la mise en œuvre de nouvelles stratégies, les entreprises rencontrent parfois des situations où des salariés, bien que bons professionnels, se trouvent en difficulté : réorganisation de postes, introduction de nouvelles normes qualité, mise en place de procédures écrites... Parce que leurs compétences de base ne sont pas assurées, ces salariés ne peuvent franchir les étapes des évolutions nécessaires.

De la Conférence de Pascal Moulette, Maître de conférences à l'IUT de Marseille et Chercheur au CERGAM, nous retiendrons les idées suivantes :

L'environnement professionnel est dorénavant marqué par les dimensions de qualité, de sécurité, d'hygiène, de productivité, de flexibilité et de polyvalence.

On parle également de mutations technologiques et organisationnelles avec l'éclatement des métiers, l'informatisation des postes, l'intensification des échanges et l'abstraction des situations de travail.

Par conséquent, il devient incontournable de travailler avec un écrit « dynamique » qui en mobilisant davantage des fonctions cognitives bouscule des repères, des habitudes et des espaces de travail. C'est une remise en cause permanente des connaissances et des compétences spécifiques. Des compétences valables dans telle entreprise ne sont plus valables ou deviennent obsolètes dans tel autre environnement professionnel. Les salariés qui perdent leur capital de compétences sont déstabilisés, ressentent du stress, de la peur et on voit alors le phénomène d'absentéisme qui s'accroît.

Si la formation peut être un outil d'évolution de ces salariés, il est nécessaire de se poser les questions suivantes :

- comment anticiper les mutations du travail ?
- comment coordonner dispositif de formation, outils, besoins, ingénierie, financement avec les différentes parties prenantes ?
- comment repérer le public cible sans stigmatisation ?
- auprès de qui et comment communiquer et sensibiliser ?
- comment favoriser le transfert d'acquis en formation et mesurer le retour sur investissement ?

Quelques pistes d'action ont pu être évoquées et notamment :

La nécessité d'impliquer le management de proximité dans les entreprises et de développer une approche sociologique (prise en compte du salarié) et économique (prise en compte de la rentabilité pour l'entreprise). De même, l'exigence d'une ingénierie pédagogique de haut niveau s'impose et notamment la construction de situations formatives à partir des situations de travail. Enfin, **intégrer la lutte contre l'illettrisme dans un dispositif global de relèvement des compétences suppose de s'intéresser en particulier à la capacité d'apprendre à apprendre et au renforcement de la confiance en soi.**