

ACTUALITÉS

1001 lettres en Guyane...



Crèches La Marmotine et Dorlotine

1001 LETTRES POUR RENFORCER LES SAVOIRS FONDAMENTAUX

La formation fait partie du quotidien des vingt salariés ETP (équivalent temps plein) des crèches La Marmotine et Dorlotine située à Kourou : gestes d'urgence, cadre déontologique de l'accueil en crèche, identification et prévention des « douces violences ». « *Tout le personnel bénéficie de ces formations régulières: agents, animateurs, auxiliaires de puériculture, managers, etc., ce qui renforce la cohésion d'équipe* », souligne la directrice, Béatrice Hoessler. En leur proposant d'intégrer la démarche « 1001 Lettres », celle-ci a souhaité « *leur donner les moyens d'évoluer* ». Développer sa capacité de raisonnement, communiquer par écrit, utiliser les outils bureautiques, apprendre ou réapprendre les bases du français : « *On a tous besoin de renforcer les savoirs fondamentaux* », remarque Béatrice Hoessler.

De janvier 2013 à janvier 2014, treize salariés ont suivi les 120 heures du dispositif, à raison de trois heures par semaine, dispensé par LV Consultants. C'est ce cabinet qui a réalisé le diagnostic préalable au démarrage de « 1001 Lettres » et rencontré chaque salarié intéressé. La formation s'est effectuée dans les locaux de LV Consultants, par groupes de niveaux inter-entreprises. « *La découverte par nos collaborateurs d'autres univers professionnels a été un enrichissement supplémentaire* », note la directrice. L'usage des nouvelles technologies a également compté pour les stagiaires qui ont relevé l'aspect ludique de la formation. Après avoir suivi ce premier stage avec assiduité, les salariés de La Marmotine et Dorlotine souhaitent aller plus loin et utiliser « 1001 Lettres » pour préparer le concours d'auxiliaire de puériculture. Une excellente préparation aux tests de logique !

Ecole de croisière Flamboyant

UNE ESTIME DE SOI REGAGNÉE

« Chaque salarié s'engage dans '1001 Lettres' avec sa propre histoire. Si tout le monde est traité de la même façon, c'est l'échec assuré, mais si l'on s'appuie sur les compétences et les besoins de chacun, on peut favoriser un nouveau départ professionnel. » Pour Sandrine Lachot, secrétaire/trésorière bénévole de l'École de croisière Flamboyant, un atelier chantier d'insertion (ACI) qui réinsère en formant à la réparation de bateaux et à l'entretien de matériaux composites, la clé du succès d'une formation aux savoirs de base est la sur-mesure. De février à décembre 2013, neuf salariés de l'École engagés dans un parcours d'insertion ont ainsi complété leur formation technique par l'acquisition ou le ré-apprentissage de compétences de base (lire, écrire en français, utiliser les nouvelles technologies de l'information, conceptualiser et formuler des idées, etc.).

L'engagement dans une telle démarche n'allait pas de soi pour des personnes âgées de 22 à 53 ans qui gardaient un mauvais souvenir des enseignements théoriques. « Il a fallu motiver les plus réticents. Certains étaient persuadés qu'ils ne savaient rien », se souvient Sandrine Lachot. Le diagnostic individuel réalisé en almont a permis d'adapter la démarche aux besoins de chacun. En fin de parcours, « les plus inquiets étaient réconciliés avec la théorie et avaient retrouvé une estime de soi ». Deux bénéficiaires de la démarche mettent désormais le cap sur une formation qualifiante de mécanicien maritime.

Soprodig-Aluver

LE MANAGEMENT MONTRE L'EXEMPLE !

Ouvriers, chauffeurs-livreurs, assistantes commerciales, managers... : les 27 salariés des trois sociétés du groupe Soprodig-Aluver (mitoiterie et production/distribution de produits d'entretien) ont suivi la formation « 1001 Lettres ». Leur directrice, Brigitte Petersen aussi. « On a tous besoin de rafraîchir ses connaissances », explique celle qui s'est vu décerner le Prix Inter-Entreprises du Manager Guyane en 2012. « Cette formation nous a permis de réviser les bases de l'algèbre et de la géométrie, indispensables pour pratiquer nos métiers. » Cette action qui s'est déroulée tout au long de l'année 2013, à raison de trois heures par semaine, a également renforcé l'esprit d'équipe. « Pour ne pas stopper la production et les livraisons pendant la formation, nous avons constitué des binômes de stagiaires, ce qui limitait le nombre d'absents simultanés à deux », précise Brigitte Petersen. Elle a en outre obtenu de ses salariés qu'ils consacrent à cette action une partie de leur temps libre (un tiers de la formation).

Certains n'ont pas caché leur étonnement à l'idée de suivre une telle formation. « Il a fallu être pédagogue... », glisse la directrice de Soprodig-Aluver. « Mais très vite, nous avons tous été convaincus des avantages que nous pourrions tirer de cette remise à niveau dans notre activité professionnelle et dans notre vie personnelle. » Plusieurs salariés souhaitent désormais approfondir certains modules pour passer leur permis de conduire ou gérer leur compte en banque personnel. De son côté, Brigitte Petersen envisage à moyen terme un prolongement de « 1001 Lettres » par des formations qualifiantes afin de permettre à des salariés d'évoluer vers la fonction de responsable de dépôt ou responsable de production, ou toute autre fonction permettant une évolution professionnelle qualifiante.

[Vous souhaitez en savoir + ?](#)

[Les compétences de base au service de la performance collective](#)

[Opcalia lance une nouvelle version de 1001 lettres adaptée aux régions d'outre-mer](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

devient **AKTO**
L'humain au cœur des services

www.opcalia.com