

# Compétences de base?

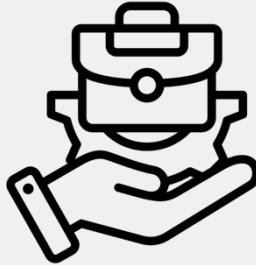
**Les compétences de base des adultes sont les conditions requises pour l'apprentissage tout au long de la vie et couvrent des connaissances et des aptitudes fondamentales dans les domaines ci-après:**

- lecture, écriture et expression orale dans une langue nationale;
- mathématiques élémentaires;
- utilisation des technologies de l'information et de la communication.

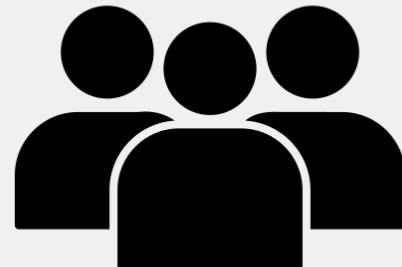
→ Art. 13. Loi fédérale sur la formation continue (LFCo)



# Responsabilité



Les employeurs favorisent la formation continue de leurs collaborateurs



Chacun est responsable de sa propre formation continue



La Confédération et les cantons complètent de manière subsidiaire



# Étude PIAAC: mesurer les compétences

- PIAAC est l'acronyme de Programme of the International Assessment of Adult Competencies
- Cette étude comparative de l'OCDE, standardisée et représentative, est menée dans 31 pays auprès de la population résidante permanente âgée de 16 à 65 ans
- Les compétences relevées, nécessaires pour répondre adéquatement aux exigences de la vie quotidienne et du monde du travail, sont les suivantes:

Littératie (lecture) 

Numératie (mathématiques) 

Résolution adaptive de problèmes 

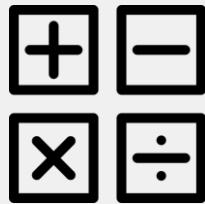
# Résultats nationaux: Personnes avec de faibles compétences

«30% de la population résidante permanente entre 16 et 65 ans (soit 1,67 millions de personnes) ont de la difficulté dans au moins un des trois domaines de compétences évalués dans l'étude PIAAC



## Littératie

1,23 millions de personnes (22%)



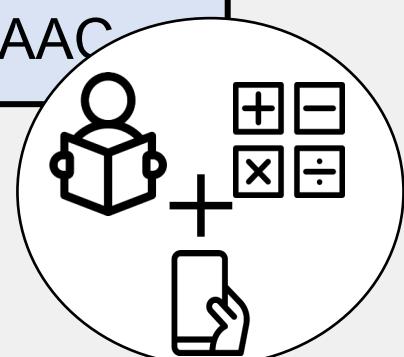
## Numéritatie

1,06 millions de personnes (19%)



## Résolution problèmes

1,38 millions de personnes (25%)



## Toutes les compétences

0,84 millions de personnes (15%)

- Les personnes avec de faibles compétences représentent un groupe très hétérogène en termes d'âge, d'origine, de formation et de profil linguistique.
- Important: environ 75% des personnes avec de faibles compétences exercent une **activité professionnelle**.

# Compétences de base?

## Aides financières aux cantons:

Programmes cantonaux pour l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes

## Subvention aux entreprises

Programme «Simplement mieux!...au travail»



# Pourquoi des cours sur mesure sur le lieu de travail?



# Quels sont les avantages pour les entreprises ?

- Élimination de nombreux dysfonctionnements ou petites erreurs, moins d'accidents du travail
  - > Gain de temps et d'argent
  - > Gain en qualité et en efficacité
- Renforcement de la confiance et de l'autonomie des collaborateurs
  - > Réduction de la peur de la nouveauté
  - > Augmentation de la motivation au travail
  - > Allègement de la charge de travail des supérieurs hiérarchiques
  - > Augmentation de l'identification à l'entreprise

# Quels sont les avantages pour les entreprises?

Le cours nous a permis **d'améliorer** considérablement l'**efficacité** sur le lieu de travail et le travail d'équipe.



La **communication** avec les collègues d'autres domaines s'est déjà considérablement **améliorée** au cours de la formation.

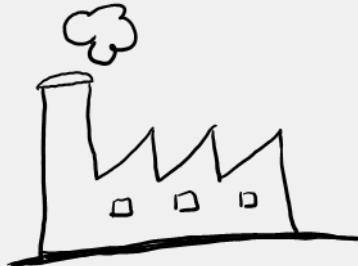


L'enseignement **fortement axé sur la pratique** a permis de libérer le potentiel de nos employés et d'accroître **leur motivation et leurs performances**.



# Soutien de la Confédération

**3'000.- pour une nouvelle mesure**



en lien avec le poste  
de travail

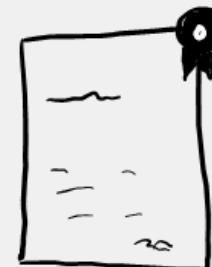


Durant le temps de travail

**15.- par participant et leçon**



de 3 à 12 personnes par groupe



**CHF 0.-**  
gratuit

attestation de participation



rapport de travail  
non résilié

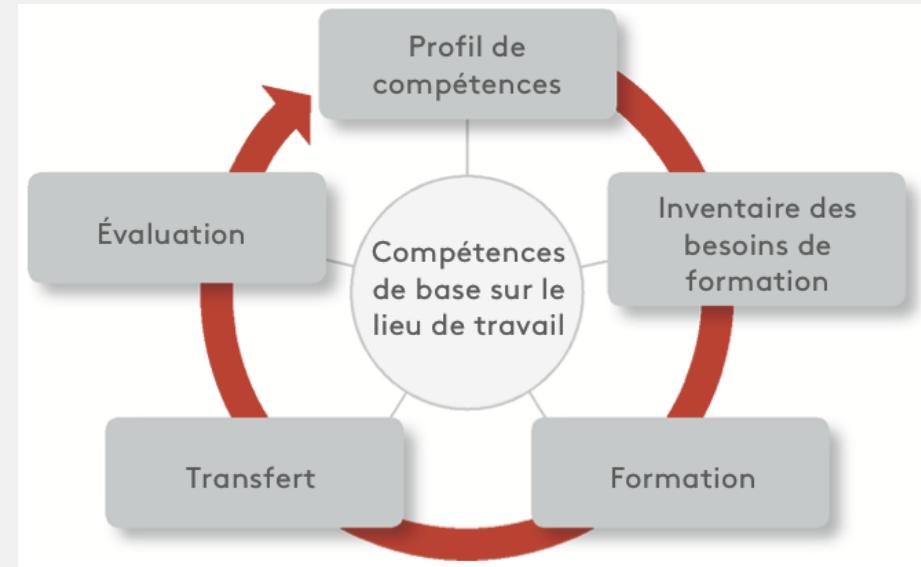
**20 ↔ 40**  
nombre de leçons

# Comment ça fonctionne?

- 1     • Recensement du besoin
- 2     • Développement du cours
- 3     • Demande de soutien
- 4     • Réalisation du cours en entreprise
- 5     • Rapport
- 6     • Versement de la part de la Confédération

# Le modèle GO

- 1. Analyse des exigences:** cette étape permet de déterminer ce que les employés doivent être en mesure de faire dans leur milieu de travail.
- 2. Inventaire des besoins de formation:** détermine les besoins des employés à partir de l'analyse des exigences, en partant d'un profil de compétences.
- 3. Mesure éducative (formation):** elle découle de l'analyse des exigences et de l'inventaire des besoins.
- 4. Transfert:** il fait partie de la mesure éducative et est mis en œuvre sous forme de tâches de transfert.
- 5. Évaluation:** cette étape mesure le succès des mesures éducatives et du transfert.



Le modèle GO était élaboré par la Fédération suisse pour la formation continue FSEA

# Contact

**Joel Reeves**

Projektverantwortlicher, Weiterbildung

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

Weiterbildung

Einsteinstrasse 2, CH-3003 Bern

Tel. +41 58 463 99 30

[joelmatthew.reeves@sbfi.admin.ch](mailto:joelmatthew.reeves@sbfi.admin.ch)

[www.sbfi.admin.ch](http://www.sbfi.admin.ch)

[www.einfach-besser.ch/betriebe](http://www.einfach-besser.ch/betriebe)

**Bund und Kantone  
unterstützen Kurse  
für die Grundkompetenzen  
in Ihrem Betrieb.**

