

# BONNE PRATIQUE DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL



## La formation interne des salariés en parcours d'insertion chez Arbres 44 : un dispositif complet, construit et animé par l'équipe permanente

### CONTEXTE ET OBJECTIFS

Avec 12 salariés permanents (dont 4 encadrants et 2 ASP) et 55 salariés en parcours d'insertion, il était nécessaire d'organiser les explications en interne, de répartir les rôles parmi les permanents et de formaliser des contenus pédagogiques, afin que chaque salarié en insertion bénéficie d'un accompagnement complet.

La structure a choisi de privilégier la formation interne et en donnant les moyens aux encadrants de gérer et de concevoir des formations adaptées à l'accompagnement des salariés sur le support d'activité développé par arbres.

### MISE EN OEUVRE

L'équipe permanente a créé un **dispositif de plus de 20 modules de formations internes**, animées en individuel ou en binôme, de 30 minutes à 2 jours chacune :

- Formation sécurité/prévention
- Geste et posture
- Chargement de camion
- Poids et volumes
- Gestion de tournée
- Lecture de bulletin de paie
- Matières et tri
- Numérique
- Développement vocationnel et personnel, ...

L'ensemble de l'équipe de permanents planifie le programme de formations et chaque salarié permanent impliqué en tant que formateur, intègre les modules dans son planning. **80% des formations internes sont animées par 2 encadrants** spécialisés sur l'organisation du site à Carquefou.

Accueillis par d'autres salariés en parcours d'insertion - leur présentant les locaux, les équipes et leur distribuant les EPI - **les nouveaux arrivants ont 8 modules obligatoires à suivre** au cours des 6 premiers mois. Certaines formations sont évaluées (niveau de 1 à 4) et peuvent être reconduites en fonction du résultat de l'évaluation.

Chaque vendredi matin, la réunion d'équipe permet de débriefer avec tous les salariés de sujets variés et notamment celui de la formation interne.



### EFFETS DE L'ACTION

- La hausse du nombre de formations chaque année : 8 nouvelles formations internes créés en 2021 = **34 modules proposés aux CDDI** dont des **AFEST** (Actions de Formation En Situation de travail)  
 En expérimentation : la création d'un local déchet à Arbres pour simulation sur site
- Le développement des compétences des équipes :
  - Des salariés permanents **formateurs**
  - Des salariés en insertion **référents : missions de tutorat** (accueil, distribution des EPI,...)
- Les **ressources pédagogiques accessibles et consultables** par les équipes

### MOYENS MOBILISES

- Temps dédié à la formation interne pour chaque salarié permanent volontaire
- Moyens structurels propices à la formation : salle de formation, numérique, ...

### POINTS DE VIGILANCE

Ne pas se faire déborder par un planning de formations trop soutenu : nécessité de répartir les rôles entre encadrants et coordinateur, afin d'avancer sur les tâches quotidiennes.

### POINTS FACILITATEURS

- Un support d'activité adapté à des formations innovantes
- L'ensemble des salariés en présentiel sur le même site
- La motivation et la créativité des encadrants mobilisés
- La capacité de la gouvernance à déléguer le sujet formation