

COMPTE-RENDU DE L'ACTION DE QUARTZ DE DORDOGNE

FORCEMAT, OPCA des matériaux de construction, a signé un accord cadre avec l'ANLCI, et d'autre part est engagé en région Aquitaine dans un EDEC avec la DRTEFP.

Une responsable de formation d'une entreprise adhérente à cet OPCA (IMERYS CERAMICS FRANCE), qui exploite en Dordogne des carrières, a contacté le Centre Ressource Illettrisme (CRI). Il en ressort que la formation aux savoirs de base est une volonté forte de la direction de ce groupe.

Pour plusieurs raisons :

- 1) Dans plusieurs sites (pas en Dordogne) on trouverait beaucoup de travailleurs migrants.
- 2) Il y a dans le groupe une réelle politique de prévention des risques d'accidents, qui se marque par une palette de mesures (formation, travaux, mais aussi remontée par les salariés de tous niveaux de déclaration non pas d'accident, mais d'incident pouvant peut être entrainer une mise en danger. Pour cela, les salariés concernés sont tenus de compléter des fiches pré-établies, qui laissent la place à des commentaires qui peuvent se développer sur plusieurs lignes.
- 3) Les différents sites du groupe sont également investis dans des démarches de certifications.
- 4) Les préoccupations liées à l'environnement sont de plus en plus présentes.

Le service formation a donc demandé aux différents sites de production d'envisager la mise en œuvre d'actions liées aux savoirs de base.

Deux carrières, une en Dordogne (Quartz de Dordogne, à Saint Jean de Côte, près de Thiviers) l'autre dans le Lot (donc en Midi-Pyrénées, elle s'appelle Quartz et Sable du Lot) ont réagi favorablement. Ces deux carrières (environ 30 salariés chaque) sont regroupées dans le cadre d'un comité d'entreprise.

La responsable de formation a donc demandé au CRI d'intervenir au cours d'une réunion du CE, sur la question de la formation de base en situation professionnelle, ce qui a été fait le 9 février 2009. Les directeurs des 2 carrières, ainsi que les représentants du personnel, ont semblé accueillir le projet avec intérêt.

Dernier point : le gisement exploité par Quartz de Dordogne s'épuise, sa durée d'exploitation est fixée entre 5 et 10 ans. Ensuite, va se poser la problématique du reclassement du personnel, suite à la fermeture du site.

Une action a donc été mise en place.

L'OPCA a chargé un cabinet du positionnement des salariés. En fonction des positionnements effectués par l'entreprise (à partir de la formation initiale et des qualifications professionnelles), 14 salariés ont donc été vus par ce cabinet, 8 d'entre eux ont été positionnés sur l'action. Un centre de formation de Bordeaux est donc intervenu de septembre 2009 à janvier 2010 dans le cadre d'une action nommée : Acquisition des

compétences professionnelles fondamentales. En tout cette action a porté sur 126 heures de formation (18 jours de 7 heures) plus 26 heures d'ingénierie.

A l'issue de la formation, le directeur de l'entreprise fait part de sa complète satisfaction sur les résultats, au-delà-même des espérances : certains des salariés demandent que l'action continue, et au minimum les autres déclarent être contents d'y avoir participé.

Les salariés ont pris confiance en eux, ils prennent la parole. Dans l'immédiat, les salariés remplissent maintenant les déclarations d'incidents, ce qui constituait un des objectifs de l'action.

En ce qui concerne la participation à l'action, sur les 8 salariés positionnés, 6 l'ont suivie : un salarié a dû arrêter pour raison de santé, un autre, après 2 séances, a préféré abandonner sans doute mal à l'aise dans la formation à cause d'une image négative de soi et de relations difficiles avec les autres participants. Les 6 autres personnes ont participé régulièrement, l'une d'entre elle venant alors même qu'elle était en arrêt de travail.

Pendant toutes les phases, l'encadrement a été associé. La direction a pris conscience du besoin, il y a eu discussion avec les représentants du personnel, puis avec l'encadrement, qui a adhéré au projet, certains responsables sont même intervenus ponctuellement au cours de la formation.

L'action s'est donc déroulée sur 18 jours de 7 heures, essentiellement à partir des situations de travail et des documents utilisés dans l'entreprise, sur le temps de travail, les salaires étant maintenus. Le montage de l'action a été facilité par la relative baisse d'activité dans la période.

La principale difficulté pour l'entreprise a été celle de l'amont de la formation proprement dite : comment identifier les acteurs qui peuvent intervenir (exemple du cabinet, du centre de formation), comment monter l'action : ses objectifs, ses contenus. Cela suppose beaucoup de temps, de recherche de contacts préalable à l'action.

Le projet a été suivi : il y a eu des rencontres régulières entre le centre de formation, la direction, l'encadrement. Il a également été suivi au niveau des instances de direction du groupe, ce qui amène un essaimage : une autre carrière du groupe, dans le département du lot va mettre en place une formation du même type, et la revue interne du groupe a consacré un article à l'action qui s'est déroulée à Quartz de Dordogne.