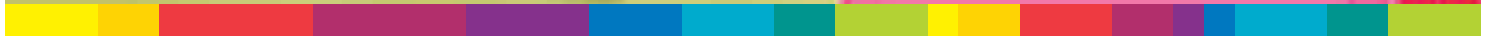


Il est des situations en entreprise  
que **l'illettrisme** peut rendre  
comiques, au pire embarrassantes...



... et d'autres qui  
peuvent s'avérer  
catastrophiques.



# L'ILLETTRISME ÇA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES

**3 100 000**  
personnes, soit

**51%**  
vivent dans des zones  
urbaines.

**9%**  
de la population âgée de  
18 à 65 ans résidant en  
France métropolitaine et  
ayant été scolarisée en  
France, est en situation  
d'illettrisme.

**74%**  
parlaient uniquement  
le français à la maison  
à l'âge de 5 ans.

Plus de la moitié a  
**+ 45 ans**

**59%**  
sont des hommes,

Plus de la moitié a un  
**emploi**

Source : Enquête Information et vie  
quotidienne conduite en 2004/2005  
en France métropolitaine par l'Insee,  
exploitée par l'Agence nationale de  
lutte contre l'illettrisme

*Quand on parle d'illettrisme, il faut d'abord en découdre avec les idées reçues. Oui, avec plus de 3 millions de personnes concernées en France, la situation est préoccupante. Non, les personnes en situation d'illettrisme ne sont pas analphabètes.*

Avoir été scolarisé en France et ne pas avoir acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul ni les compétences de base pour être autonome dans les situations simples de la vie courante, c'est se trouver en situation d'illettrisme.

**EN TERMES CONCRETS, C'EST ÊTRE CONFRONTÉ À DES DIFFICULTÉS DANS LA VIE QUOTIDIENNE ET AU TRAVAIL. C'EST ÊTRE DANS L'INCAPACITÉ DE :**

- remplir un chèque,
- lire un panneau indicateur,
- déchiffrer une consigne de sécurité,
- lire une notice de médicament,
- lire le bulletin scolaire de son enfant, etc.

**C'EST, DE FAIT, ÊTRE :**

- dépendant des autres,
- en situation de handicap pour accéder à l'emploi,
- freiné en termes d'évolution professionnelle et de participation à la vie associative ou syndicale,
- pénalisé dans l'accès et l'utilisation des biens et des services,
- marginalisé au sein même de la cellule familiale, notamment dans les relations avec les enfants,
- obligé de recourir à des stratégies d'évitement ou de contournement pour cacher une situation qui fait honte.

POUR LA PERSONNE : EN FINIR AVEC LA HONTE

**Agir contre l'illettrisme,  
c'est permettre à tous, sans exclusive :**

- de réacquérir les savoirs fondamentaux,
- de s'inscrire dans un processus de formations innovantes,
- d'acquérir de l'autonomie dans la vie familiale, professionnelle et citoyenne.

# DANS VOTRE ENTREPRISE, C'EST UN CONCURRENT REDOUTABLE

**57%**

des personnes en situation d'illettrisme  
en France sont dans l'emploi

(Source : Enquête Insee - Information et vie quotidienne - 2004/2005)

**1/10**  
**personnes**

n'arrive pas à communiquer par écrit

(Source : enquête Insee - Information et vie quotidienne - 2003)

**1/4**  
**entreprises**

considère que l'illettrisme  
est un frein à son évolution

(Source : enquête Centre de ressources illettrisme PACA - 2003)

*L'organisation du travail s'est complexifiée, les modes opératoires se modernisent, les métiers évoluent. L'employabilité des personnes en situation d'illettrisme repose sur un équilibre précaire.*

Désormais, les capacités d'adaptation des salariés font partie de la nouvelle donne économique. Chacun doit pouvoir s'impliquer dans un projet d'entreprise, au risque d'être marginalisé ou exclu. Posséder les savoirs fondamentaux est plus que jamais nécessaire pour s'inscrire dans une démarche de développement à la fois personnelle et collective.

## **EN TERMES CONCRETS, AVOIR DANS L'ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME SIGNIFIE DES DIFFICULTÉS DANS LES DOMAINES SUIVANTS :**

- la mise en place de procédures,
- l'écriture ou la lecture de comptes rendus,
- la compréhension de consignes écrites,
- la bonne compréhension entre collègues,
- l'appropriation de notices, etc.

## POUR L'ENTREPRISE : UN CHOIX STRATÉGIQUE

### **À la clef pour l'entreprise :**

- une plus grande compétitivité,
- une sécurité et une qualité accrues,
- le développement des compétences des salariés,
- une meilleure relation avec les clients et une meilleure image,
- le développement du travail en équipe,
- l'amélioration sensible du climat social,
- de l'autonomie et la polyvalence sur certains postes.

# AVEC UNIFORMATION, ÉLABOREZ UNE STRATÉGIE DE PROGRÈS SUR MESURE

Depuis 10 ans, Uniformation se mobilise  
dans la lutte contre l'illettrisme.  
Un engagement qui se traduit par :

**>100**  
entreprises impliquées

**2 400**  
stagiaires ayant bénéficié d'une  
formation aux savoirs de base

**4M€**  
investis sous la forme

- d'actions de sensibilisation ;
- d'actions de formation aux savoirs de base

• de partenariats nationaux et régionaux.

La démarche d'Uniformation auprès des entreprises repose sur un parti pris : s'appuyer sur les pratiques professionnelles pour acquérir les savoirs de base. Toutes les actions de formation s'inscrivent dans un projet d'entreprise associant les dirigeants.

## EN TERMES CONCRETS C'EST :

- sensibiliser, conseiller et accompagner les employeurs,
- former les encadrants au repérage des salariés concernés,
- former les salariés à accompagner leurs collègues en situation d'illettrisme,
- former les salariés en situation d'illettrisme aux savoirs de base,
- assurer le montage, le suivi et le financement de votre projet.

## LA FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE

Elle comprend la maîtrise de la lecture et de l'écriture, mais elle intègre également les aspects d'initiative et de communication : oser poser une question, faire une remarque, organiser une ou plusieurs tâches simultanées, analyser une demande, etc. Elle s'appuie sur la maîtrise des nouvelles technologies, qui sont le support de méthodes de formation innovantes. Cette formation est très souvent une pré-qualification en vue de poursuivre vers un diplôme. Elle a donc un double impact sur les personnes en apprentissage : l'accès à un mieux-être et un tremplin vers une évolution professionnelle.

“ J'ai retrouvé mon indépendance. Point de vue expression, point de vue liberté, ... même pour regarder une personne. Par exemple, avant je regardais toujours la tête en bas (...). Aujourd'hui, j'ose regarder les gens en face. On est reconnu et ça, c'est ce qu'il y a de plus important.  
*Gérard, Nice.*

Elles rentrent dans la peau de vraies professionnelles.  
*L'employeur d'une association d'aide à domicile*

Les personnes arrivent à se parler et à se comprendre ; elles sont insérées et valorisées. *Entreprise d'insertion Ecotri.*

Les effets sont très importants. Dès le bilan à mi-parcours, c'est-à-dire au bout d'une soixantaine d'heures, les personnes gagnent déjà en autonomie.

*Un formateur* ”

# REPÉRER



*Le repérage des salariés en situation d'illettrisme est particulièrement sensible. Nos conseillers sont à votre écoute pour réaliser cette étape fondamentale qui requiert l'adhésion de tous.*



*Aujourd'hui, j'arrive à lire les messages que certains de mes employeurs me laissent. Avant, dur dur de comprendre qu'il fallait faire le repassage plutôt que nettoyer la salle de bains.*



*Mélanie A.,  
aide à domicile.*

## QUELS SONT LES SIGNES RÉVÉLATEURS ?

- Le salarié demande de l'aide à ses collègues pour la lecture des consignes, modes d'emploi ou procédures.
- Il n'a jamais recours à l'écrit, même si c'est nécessaire à l'exécution de ses tâches.
- Il adopte des stratégies de contournement : "j'ai oublié mes lunettes", "le texte est écrit trop petit"...
- Il limite au minimum ses contacts avec ses collègues.
- Il a du mal à se repérer dans le temps et dans l'espace.

## QUELS SONT LES OUTILS ?

L'évaluation des savoirs fondamentaux s'appuie sur des tests révélateurs des acquis et des carences.

## QUI REPÈRE ?

- 1. Un prestataire extérieur.** Cette solution est préconisée pour bénéficier du recul nécessaire et ne pas être juge et partie.
- 2. En interne,** le repérage peut être effectué par un encadrant intermédiaire qui suivra une formation aux techniques de repérage et de suivi. Ses qualités : la neutralité et l'indépendance.

## UNIFORMATION EST À VOS CÔTÉS

- Pour vous conseiller et vous aider à choisir un prestataire extérieur dans votre région.
- Pour assurer la prise en charge financière de la prestation.
- Pour financer la formation aux techniques de repérage et de suivi dans le cadre de formations individuelles ou d'actions collectives.

# ACCOMPAGNER



*Parce que la démarche d'acquisition des savoirs de base est fondée sur la confiance réciproque, il est recommandé de passer par un tiers pour tenir le rôle d'accompagnateur.*



*Cet opérateur fait mieux son autocontrôle et assure la traçabilité. L'encadrant est moins sollicité pour les vérifications, il a plus confiance et peut se concentrer sur ses propres missions.*



*Bernard H.,  
directeur des ressources  
humaines dans une Scop*

## POURQUOI UN ACCOMPAGNATEUR ?

Son rôle est essentiel pour donner du sens à l'action de formation et la mettre en lien avec l'emploi occupé.

L'accompagnateur informe, dédramatise et suscite l'envie de partir en formation. A l'écoute, il fait preuve de tact pour que le salarié puisse reconnaître ses difficultés sans se sentir stigmatisé et se réfugier dans une posture de refus.

L'accompagnateur expliquera que l'entrée en formation n'est en rien synonyme d'un retour à l'école, pouvant être vécu comme dévalorisant, voire réactivateur d'humiliations.

L'accompagnateur favorise le transfert entre les situations d'apprentissage et les situations de la vie quotidienne.

Il fait le lien entre les différents acteurs de l'entreprise : employeur et collaborateurs.

## QUI CHOISIR COMME ACCOMPAGNATEUR ?

- un salarié de l'entreprise, le responsable de la formation par exemple,
- un salarié du réseau auquel appartient votre entreprise : fédération nationale, régionale ...
- une personne ressource mise à disposition par l'organisme prestataire.

Il est recommandé de ne pas choisir le supérieur hiérarchique du salarié comme accompagnateur, afin de ne pas fausser les relations et d'instaurer une confiance optimale.

## UNIFORMATION EST À VOS CÔTÉS

- Pour vous aider à analyser la pertinence ou non de la désignation d'un accompagnateur.
- Pour financer la formation d'accompagnateur.



*Postulat de base :  
l'apprenant est au cœur du  
dispositif. Et pour s'assurer  
de la motivation des salariés,  
les formations sont fondées  
sur des pédagogies  
innovantes et individualisées.*

“ *Oui, depuis la formation,  
je me sens mieux dans mon  
travail. Mais c'est surtout  
par rapport à mes enfants.  
Je vois qu'ils sont fiers de  
moi, depuis que je peux lire  
leur carnet de liaison.* ”

*Zoubir D.,  
agent d'entretien.*

## QUELS SONT LES OBJECTIFS À ATTEINDRE ?

### **Partir des savoirs concrets**

Cela peut être : une liste de courses pour une aide à domicile, des fiches de stocks pour un agent d'entretien...

### **Retrouver la confiance**

Des pédagogies innovantes et les supports multimédias dissipent les résistances à l'apprentissage.

### **Apprendre à se repérer**

Tous apprendront à se repérer dans l'espace et à lire un panneau indicateur. Ce qui change considérablement la vie des salariés.

**Mieux comprendre** son environnement de travail et lui donner du sens.

**Devenir autonome** en apprenant à prendre du recul par rapport aux tâches à accomplir.

**Provoquer un déclic** vers un parcours de formation pour un projet professionnel durable.

## UNIFORMATION EST À VOS CÔTÉS

- Pour vous aider à construire votre plan de formation en intégrant les formations aux savoirs de base.
- Pour financer le coût de la formation (frais pédagogiques et frais annexes).
- Pour choisir l'organisme de formation compétent à proximité de votre entreprise.





#### **SIÈGE SOCIAL**

43 boulevard Diderot  
BP 80057  
75560 Paris cedex 12

#### **DÉLÉGATIONS RÉGIONALES**

Contactez nos conseillers en formation au

**0 820 205 206**

*(n° de téléphone unique - coût d'un appel local).*

**[unifformation.fr](http://unifformation.fr)**

L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE