

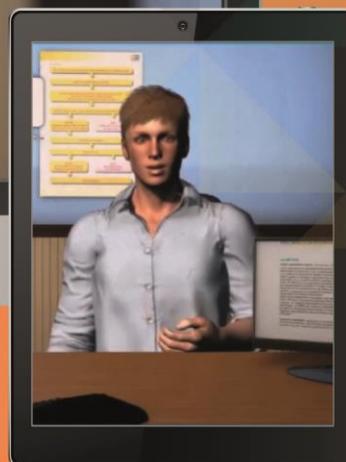


GUIDE

# FORMATION NUMÉRIQUE POUR COMPRENDRE, REPÉRER, AGIR FACE AUX SITUATIONS D'ILLETRISME



UN GUIDE PRATIQUE  
POUR METTRE EN ŒUVRE  
UNE ACTION DE FORMATION





Ce guide a été réalisé par Marc FONTANIE - Antipodes Ingénierie

Avec les contributions de :  
Aline BOMBA – Uniformation  
Mouna LERER – Fongecif Île de France  
Lydia RIVAT – ANFH  
Ingrid TINK-LONG-KI – Pôle Emploi Sainte Clotilde (La Réunion)  
Annie-Claude CANDASSAMY – Pôle Emploi – Direction Territoriale Nord-Est (La Réunion)

Responsable du projet pour l'ANLCI :  
Anaïs SERHOUNI

Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme  
Agence Erasmus + France / Education Formation

Les cartographies des usages et la carte pour construire un projet de formation digitale<sup>1</sup>  
sont des créations Antipodes Ingénierie  
propriétés de l'ANLCI et de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne et du Ministère du travail. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

<sup>1</sup> Numérique



## Table des matières

EDITO.....	7
INTRODUCTION.....	8
L'ILLETTRISME.....	8
DES ENJEUX D'ACCÈS À LA FORMATION ACCOMPAGNÉS PAR LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	8
DÉVELOPPER LA FORMATION D'ACTEURS POUVANT REPÉRER ET ORIENTER VERS LA FORMATION.....	8
UNE FORMATION ACCESSIBLE AU PLUS GRAND NOMBRE.....	9
ÉVALUER LES USAGES POUR MIEUX DIFFUSER LA FORMATION.....	9
PRESENTATION DU GUIDE.....	10
5 ETAPES POUR UN PROJET DE FORMATION DIGITALE.....	12
1 Cadrer le PROJET au regard du contexte.....	14
2 Concevoir un SCENARIO PEDAGOGIQUE.....	14
3 MOBILISER les apprenants vers la formation.....	16
4 REALISER l'action de formation.....	17
5 EVALUER les effets et impacts.....	18
2 CARTOGRAPHIES DES USAGES PRECONISES.....	19
QUELS RESULTATS POUR LES PARCOURS 1 ET 2 ?.....	24
SATISFACTION A CHAUD DES APPRENANTS.....	24
EVALUATION DU PARCOURS 1.....	24
EVALUATION DU PARCOURS 2.....	24
4 EXEMPLES DE MISE EN OEUVRE.....	25
ANFH.....	26
FONGECIF ILE DE FRANCE.....	29
POLE EMPLOI SAINTE CLOTILDE (La Réunion).....	31
UNIFORMATION.....	33



Aujourd'hui, 7% des personnes âgées de 18 à 65 ans en France sont confrontées à l'illettrisme, soit 2.5 millions de personnes touchées par ce phénomène, dont la moitié d'entre elles (51%) exerce une activité professionnelle. Ce sont des personnes qui ont été scolarisées en France, mais qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, et des compétences de base pour être autonome dans des situations de la vie quotidienne.

Ces situations d'illettrisme freinent l'accès à la qualification professionnelle, le retour à l'emploi, et l'adaptation aux changements dans les entreprises. Elles freinent aussi l'autonomie des personnes touchées par l'illettrisme, et leur évolution professionnelle dans un environnement en perpétuelle évolution et de plus en plus numérisé.

C'est pourquoi il convient d'agir sur tous les fronts, à tous les âges de la vie, au plus près des personnes sur leurs territoires, de manière coordonnée et pérenne si l'on veut vraiment prévenir et résorber l'illettrisme : dès la petite enfance, tout au long de la scolarité pour que les jeunes ne décrochent pas et réussissent leur insertion professionnelle, pour sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles et pour rendre effectif l'accès aux droits pour tous.

L'ANLCI, l'Agence Erasmus+ France / Education Formation et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ont choisi d'associer leurs compétences, leurs ressources et leurs moyens afin de proposer des programmes d'autoformation en ligne à tous les acteurs concernés par la prévention et la lutte contre l'illettrisme : personnel d'accueil, personnes en charge de l'orientation professionnelle, du conseil en évolution professionnelle, conseiller OPCA, OPACIF ou FONGECIF, acteurs de l'entreprise, DRH, représentants du personnel...

Un an après son lancement, près de 3000 personnes ont suivi la formation en ligne, gratuite et ouverte à tous. Afin de renforcer les usages de la plateforme digitale par tous, l'ANLCI et l'Agence Erasmus+ France / Education Formation ont décidé de développer un guide pour agir à destination de ceux qui souhaitent mettre en place des solutions contre l'illettrisme.

Le guide qui vous est proposé ici est le fruit d'un travail collaboratif qui prend en compte les résultats d'une évaluation conduite au second trimestre 2017. Cette évaluation a mis en évidence des changements profonds dans les pratiques de ceux qui ont suivi la formation en ligne. Nous avons aussi choisi d'associer à ce travail des partenaires ayant déployés les contenus de formation proposés sur la plateforme numérique de l'ANLCI en prenant appui sur leurs bonnes pratiques. Nous tenons ainsi à remercier l'ensemble des participants au groupe de travail cités en introduction.

Ce guide est aujourd'hui mis à votre disposition pour vous accompagner dans l'utilisation de la plateforme. Il dresse le panorama des usages possibles des différents modules proposés en fonction de vos projets et de vos objectifs.

Outiller ceux qui agissent contre l'illettrisme pour qu'ils agissent au bénéfice des plus fragiles sans réinventer ce qui existe déjà, tel est la finalité de ce guide pratique.

Hervé FERNANDEZ  
Directeur de l'ANLCI

Laure COUDRET-LAUT  
Directrice de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation

# INTRODUCTION

## L'ILLETTRISME

Être en situation d'illettrisme aujourd'hui, c'est s'exposer à des difficultés d'accès à un certain nombre de services (santé, accompagnement socio-professionnel, formation, ...). Ce phénomène touche environ 2 500 000 personnes adultes en France métropolitaine.

Les situations d'illettrisme sont un frein à l'évolution professionnelle, les salariés en difficulté avec la maîtrise des compétences de base, soit environ 1 275 000 personnes, accèdent difficilement à la formation professionnelle continue et, même s'ils y accèdent finalement, ils ne pourront pas tirer parti de tous les contenus proposés par la formation, du fait de leurs lacunes en lecture notamment. Or l'accès à la formation tout au long du parcours professionnel est un gage de maintien et de développement des compétences professionnelles, ce qui permet l'adaptation aux changements et aux mutations économiques, favoriser le retour à l'emploi et l'évolution professionnelle.

En effet, le développement rapide de nouvelles technologies, la hausse des exigences en matière de traçabilité, les mutations économiques, l'émergence de nouveaux métiers (et la disparition d'autres) sont autant d'éléments qui demandent aux salariés de pouvoir s'adapter rapidement, capacité à évoluer qui s'appuie notamment sur un socle de compétences de base.

## DES ENJEUX D'ACCÈS À LA FORMATION ACCOMPAGNÉS PAR LES POLITIQUES PUBLIQUES

Du point de vue des politiques publiques, cette conjoncture est identifiée et prise en compte, notamment à travers la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui vise à favoriser l'accès à la formation et à la qualification aux publics les plus fragiles, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les personnes sans qualification. Plus généralement, il s'agit de favoriser l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés.

Les enjeux sont donc importants pour les personnes en situation d'illettrisme : pour accéder à terme à une qualification, renforcer sa maîtrise des compétences de base, il faut se former. Or ce public est peu enclin à aller en formation, pour diverses raisons : crainte, méconnaissance des contenus et des modalités pédagogiques, sentiment de ne pas être capable d'apprendre...

Avant même la participation à la formation, il s'agit donc d'identifier des problématiques de faible maîtrise des savoirs de base et de construire avec la personne un parcours vers la formation.

## DÉVELOPPER LA FORMATION D'ACTEURS POUVANT REPÉRER ET ORIENTER VERS LA FORMATION

Dès lors, il est important de multiplier les possibilités d'identifier et d'accompagner les personnes en situation d'illettrisme vers la formation et dans l'emploi. Ce repérage est réalisable notamment par toutes les personnes qui sont en charge de l'accueil dans des structures accueillant du public. C'est le cas par exemple des mairies, des services sociaux, des établissements hospitaliers, etc.

Les personnes chargées de l'orientation et de l'évolution professionnelles sont quant à elles potentiellement à même non seulement d'identifier des situations d'illettrisme mais également d'aborder le sujet avec la personne accompagnée et de définir avec elle ses besoins en matière de formation.

Il est donc utile de sensibiliser ces personnes à la problématique des compétences de base et de les former à l'identification des situations d'illettrisme. C'est notamment une des missions de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme, qui outille un large réseau d'acteurs dans ce sens depuis plusieurs années.

## UNE FORMATION ACCESSIBLE AU PLUS GRAND NOMBRE

Depuis mars 2016, l'ANLCI, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et l'Agence Erasmus+ France Education / Formation ont conçu et développé une plateforme de formation e-learning, sur laquelle sont accessibles deux modules de formation à destination des personnels occupant des fonctions d'accueil et celles qui sont chargées de l'orientation et de l'évolution professionnelle. Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de l'Agenda Européen pour la formation et l'éducation des adultes. L'Agence Erasmus + France / Education-Formation est coordinateur national pour la France du programme d'action de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA) depuis 2012. L'objectif principal est de faciliter l'accès à la formation aux adultes les moins qualifiés. Avec l'aide d'un Comité de pilotage composé de 7 ministères et 14 grands acteurs nationaux et régionaux, l'Agence organise des activités de concertation et de recherche autour du thème de l'emploi et des compétences fondamentales pour les adultes peu qualifiés. Les thématiques en lien avec la réforme de la formation professionnelle, sont les suivantes : compétences transversales, lutte contre l'illettrisme et sécurisation de l'entrée en alternance.

Près de 3.000 parcours de formation ont été suivis par des personnes issues de structures multiples et ayant mobilisé les parcours de formation de façon diverse.

Après un an de fonctionnement, il s'agit d'évaluer l'utilisation de cette plateforme et de tirer de cette évaluation des enseignements destinés à renforcer les usages et à favoriser le déploiement de parcours de formation à l'attention d'autres acteurs, notamment ceux du secteur privé (dirigeants d'entreprise, direction des ressources humaines, services formations, OPCA etc.).

## ÉVALUER LES USAGES POUR MIEUX DIFFUSER LA FORMATION

L'évaluation de la formation fait partie intégrante de la démarche qualité. Le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue rend formelle cette démarche. Depuis janvier 2017, les organismes de formation doivent s'inscrire dans un processus d'évaluation de leurs actions et d'amélioration de celles-ci.

Pour la plateforme e-learning, l'enjeu de l'évaluation était double :

- D'une part, il s'est agi d'analyser les usages et d'évaluer les impacts des parcours de formation sur les pratiques professionnelles des utilisateurs. Cela a permis de cartographier les usages possibles de la plateforme et de prévoir d'éventuels ajustements au regard des impacts constatés.
- D'autre part, il s'agissait de capitaliser sur les bonnes pratiques et les leviers qui favorisent le déploiement efficace des parcours de formation mis à disposition. Les résultats de l'évaluation ont en effet permis d'identifier ce qui marche en termes de promotion, de diffusion et de modalités de mobilisation de cet outil auprès des réseaux d'utilisateurs.

# PRESENTATION DU GUIDE

## A QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

A tout porteur de projet, responsable de formation, RH qui souhaite sensibiliser, former et professionnaliser des collaborateurs en prenant appui sur les parcours de formation digitale pour une meilleure compréhension et une meilleure prise en charge des personnes en situation d'illettrisme.

## L'ANLCI MET A DISPOSITION 3 PARCOURS DE FORMATION DIGITALE

Les formations qui vous sont proposées se présentent sous la forme de mises en scène de différentes situations de la vie quotidienne, auxquelles les personnes en situation d'illettrisme sont confrontées, dans la sphère professionnelle et personnelle. Chaque mise en situation est accompagnée d'un quizz qui vous permet de passer à la séquence suivante.



### Parcours 1 : Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme ? (15 min)

Vous êtes chargé(e) de l'accueil dans le cadre d'une mission de service public ? Vous souhaitez avoir les idées claires sur l'illettrisme, les enjeux, les indices révélateurs ?

### Parcours 2 : Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ? (1h)

Vous êtes en charge de l'orientation et de l'évolution professionnelle des personnes ? Vous accompagnez les personnes dans leur projet professionnel ? Certaines de ces personnes peuvent être en situation d'illettrisme, découvrez dans ce module comment mieux les accompagner.

### Parcours 3 : Comment aborder l'illettrisme dans le monde du travail pour proposer une solution efficace ? (1h30)

Vous êtes chef d'entreprise, DRH, ou responsable formation ? Vous êtes encadrant ? Vous êtes conseiller OPCA et accompagnez les entreprises dans leurs démarches et stratégies de formation professionnelle ? Découvrez dans ce module comment mettre en place des formations de base pour les salariés en situation d'illettrisme.

## QUI A UTILISE LES PARCOURS DEPUIS 1 AN ?

De nombreuses structures se sont emparés des parcours digitaux pour proposer à leurs collaborateurs une formation à l'illettrisme :

- Des collectivités publiques, des services publics et des administrations...
- Des acteurs de l'emploi, de l'accueil et de l'orientation, de la formation professionnelles : FONGECIF, missions locale, OPACIF, OPCA, opérateur régional du cep, pôle emploi
- Et de nombreux autres acteurs de la lutte contre l'illettrisme : organismes de formation, associations...

Pour une mise en œuvre facilitée, ce guide pratique vous propose :

#### « 5 ETAPES POUR METTRE EN ŒUVRE UN PROJET »

- Cadrer le PROJET au regard du contexte
- Concevoir un SCENARIO PEDAGOGIQUE
- MOBILISER les apprenants vers la formation
- REALISER l'action de formation
- EVALUER les effets et impacts

#### « 2 CARTOGRAPHIES DES USAGES PRECONISES »

- Carte des usages des parcours 1 & 2
- Carte des usages du parcours 3

#### « 4 EXEMPLES DE MISE EN ŒUVRE »

##### Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

- Utilisation du parcours 1 dans le cadre d'une séquence préparatoire à une formation présentielle pour optimiser les contenus de formation présentielle
- Adaptation des modes de communication pour favoriser la réalisation des parcours

##### FONGECIF ILE DE FRANCE

- Utilisation du parcours 1 en auto-formation et importance des choix de mise en œuvre
- Mise en projet d'un déploiement du parcours 2 en phase avec les objectifs et besoins des professionnels

##### POLE EMPLOI SAINTE CLOTILDE (La Réunion)

- Expérimentation du parcours 1 sur un panel de conseillers dans le cadre d'une sensibilisation
- Evaluation et projet de généralisation

##### UNIFORMATION

- Utilisation des deux parcours digitaux comme préalables afin d'optimiser les temps de formation présentielle
- Communication sur les parcours comme support de sensibilisation des collaborateurs et des réseaux adhérents



## 5 ETAPES POUR CONSTRUIRE UN COMPRENDRE, REPERER ET AGIR FACE



# PROJET DE FORMATION DIGITALE

## AUX SITUATIONS D'ILLETTRISME



Icons made by Vectors Market from <http://www.flaticon.com> is licensed by Creative Commons BY 3.0



## 1 Cadrer le PROJET au regard du contexte

C'est :

- Préciser son positionnement dans la chaîne de prise en charge des situations d'illettrisme
- Définir les attendus auprès des collaborateurs
- Choisir les personnes à former
- Déterminer les objectifs de formation

Les parcours digitaux permettent de répondre plus particulièrement à trois niveaux d'objectifs :

1. « Sensibiliser pour une meilleure prise en compte des publics »
2. « Mieux connaître pour mieux identifier les situations d'illettrisme »
3. « Savoir aborder le sujet pour accompagner vers la formation »

Si la formation digitale s'adresse à des personnes chargées d'accueil ou d'accompagnement en matière d'orientation ou d'évolution professionnelle les parcours 1 et 2 sont recommandés.



Si la formation digitale s'adresse à des personnes en lien avec le monde du travail, c'est le parcours 3 qui sera le plus adapté.

## 2 Concevoir un SCENARIO PEDAGOGIQUE

C'est :

- Choisir le parcours le plus adapté aux objectifs
- Choisir une stratégie pédagogique adaptée au public et aux objectifs.
- Formaliser le scénario pédagogique

Pour choisir le parcours le plus adapté, vous pouvez vous appuyer sur les éléments suivants :

- Le parcours 1 est particulièrement adapté pour sensibiliser et permettre le développement d'attitudes bienveillantes vis-à-vis des personnes en situation d'illettrisme.
- Le parcours 1 fournit les notions et repères essentiels pour permettre le repérage des situations d'illettrisme et leur prise en compte dans la pratique professionnelle.
- Le parcours 2 permet d'approfondir l'identification des situations et fournit les éléments clés pour permettre la caractérisation des situations d'illettrisme.
- Le parcours 2 fournit les repères essentiels pour aborder le sujet avec les personnes en situation d'illettrisme et engager un accompagnement vers la formation.
- Le parcours 3 est particulièrement adapté pour une sensibilisation contextualisée au monde du travail.
- Le parcours 3 propose des indices pour identifier des situations d'illettrisme dans le cadre de l'activité professionnelle et pour aborder le sujet avec les personnes concernées.
- Le parcours 3 fournit aux conseillers OPCA des repères pour accompagner un projet de formation compétences clés en entreprise.

## POUR ELABORER VOTRE PROPRE SCENARIO PEDAGOGIQUE

Pour choisir une stratégie pédagogique trois dimensions sont à prendre en compte

- **Le statut des parcours :**
  - Ressource informative, support de sensibilisation à l'illettrisme et d'information.
  - Ressource auto-formative, support d'apprentissage autonome.
  - Ressource formative, support d'apprentissage dans un processus de formation accompagnée
  
- **La modalité de réalisation des parcours :**
  - Présentielle : les parcours sont alors réalisés dans les conditions d'une formation présentielle
  - A distance : les parcours et autres apports sont intégralement réalisés à distance
  - Mixte : la réalisation des parcours est intégrée à un parcours de formation mêlant des temps d'auto-formation à distance et des temps de formation présentielle.
  
- **La proposition d'un accompagnement pédagogique présentiel ou à distance.**

En fonction de la stratégie choisie, l'usage des parcours dans le projet est différent.

Ainsi, les parcours peuvent être :

- « Autoportants » sans autre apport formatif (non recommandé pour le parcours 2)
- Le prolongement d'une information ou formation (non recommandé pour le parcours 2)
- Une ressource d'animation d'une information ou d'une formation
- Une ressource formative intégrée à une séquence de formation à distance
- Une ressource intégrée à une séquence préparatoire à une formation présentielle (recommandé pour accompagner le transfert dans les pratiques, notamment pour les parcours 2 et 3).

### 3 MOBILISER les apprenants vers la formation

C'est :

- Préciser les modalités d'inscription des participants
- Elaborer les messages et les supports de communication sur la formation

Pour inciter les participants à suivre un parcours de formation digitale, il est très important d'être attentif au message transmis et aux modalités d'inscription à privilégier.

Ces modalités d'inscription aux parcours e-learning peuvent relever de différents registres :

- Registre « informatif » : information simple sur l'existence des parcours e-learning
- Registre de la « recommandation », appelant plutôt une inscription volontaire de la part de l'apprenant.
- Registre de l'obligation, appelant une inscription et une participation obligatoire aux parcours e-learning

#### RETOUR D'EXPERIENCES

Dans le cadre du partage des bonnes pratiques pour la réalisation de ce guide, il a été constaté que les modalités d'inscriptions aux parcours e-learning ont un impact significatif sur la réalisation des parcours proposés.

Un organisme a souhaité utiliser le parcours 1 « Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme » dans le cadre d'une formation présentielle pour des conseillers :

Lors de la 1<sup>ère</sup> session de formation, les participants **ont été simplement informés** de l'existence des parcours e-learning et ont été invités à suivre le parcours 1 en amont de la formation présentielle :

On constate que seulement **43%** des conseillers ont suivi le parcours 1 en totalité.

Bilan de la 1<sup>ère</sup> session :



En revanche, lors d'une 2<sup>ème</sup> session de formation, il a été **vivement recommandé** aux participants de réaliser le parcours 1 dans le cadre d'une **activité préparatoire à la formation présentielle**, la réalisation du parcours 1 étant considérée comme une partie intégrante de la formation des conseillers.

On constate alors que **86%** des conseillers ont suivi en totalité le parcours 1 en amont de la formation présentielle.

Bilan de la seconde session :



Les modalités d'inscription aux parcours e-learning ont donc un effet direct sur l'assiduité à la formation et sur ses impacts.

## 4 REALISER l'action de formation

C'est :

- Mettre en place l'organisation de la formation
- Animer, accompagner la formation

Le choix des modalités de réalisation est déterminant dans la phase d'ingénierie du projet et les éléments que nous abordons ici sont à questionner bien en amont de la mise en œuvre.

### Pour une organisation optimale de la formation

Il est nécessaire de prendre en compte trois éléments qui peuvent être des leviers ou des freins à la mise en œuvre.

- **Le matériel informatique**

Dans certains cas, le matériel peut être un objet de difficulté : système d'exploitation et navigateur internet obsolètes, bande passante internet faible, limitation des sites consultables...

Plus globalement, l'utilisation du digital en formation renvoie :

- A la place du numérique dans les usages de la structure.
- Au rapport au numérique de chacun, et ce même quand la plupart des professionnels ont un poste informatique sur leur bureau.

- **Le temps de formation**

La dématérialisation apporte une grande souplesse dans la gestion du temps, mais cela nécessite également l'anticipation de deux points :

- A quel moment la séquence sera-t-elle réalisée ?
- Comment est identifié et reconnu ce temps, notamment quand il s'agit d'une formation suivie à titre professionnel ?

Ces deux points sont à questionner au regard du degré d'autonomie dans la gestion du temps de travail, à la gestion du plan de charge et au besoin de reconnaissance en tant que temps de formation.

- **Le lieu de formation**

L'utilisation d'une ressource digitale en formation n'exclut pas une logique de formation présentielle, individuelle ou collective, demandant à l'apprenant de se rendre sur un lieu pour réaliser une séquence de formation digitale.

### RETOUR D'EXPERIENCES



La digitalisation des contenus de formation facilite l'auto-formation. Pour autant, la seule auto-formation n'est pas préconisée en toutes circonstances pour un usage optimal des parcours de formation. Un accompagnement (présentiel ou à distance) est recommandé pour favoriser l'appropriation et le transfert dans les pratiques professionnelles.

Les évaluations conduites pour la réalisation de ce guide ont clairement montré que les objectifs opérationnels d'accompagnement proposés dans le parcours 2 ne peuvent pas être pleinement atteints par la seule réalisation du parcours : des ressources complémentaires, de l'outillage et surtout des mises en application interactives doivent pouvoir permettre d'accompagner au transfert.

Dans le cadre des expériences mutualisées pour la réalisation de ce guide, il a été constaté que l'animation d'une séance proposant la réalisation individuelle d'un parcours digital permet :

- de lever des freins liés à l'organisation matérielle et la gestion du temps à condition de bien communiquer
- une appropriation forte des contenus à condition d'intégrer au projet des temps d'échanges.

## 5 EVALUER les effets et impacts

C'est :

- Evaluer l'efficacité de la stratégie de déploiement
- Evaluer les effets de la formation
- Evaluer les impacts de la formation dans les pratiques professionnelles

### Quelles données pour l'évaluation ?

Domaine évalué	Données à exploiter	Sources possibles / outils
Evaluer l'efficacité de la stratégie de déploiement	<p>Nombre d'inscriptions sur la plateforme</p> <p>Taux d'inscription</p> <p>Taux d'engagement : % d'inscrits ayant démarré le parcours de formation</p> <p>Taux de réalisation global : % de personnes qui réalisent le parcours à 100% parmi celles ayant démarré le parcours de formation</p> <p>Taux de réalisation global : % de personnes qui réalisent le parcours à 100% parmi les inscrits</p> <p>Atteinte des objectifs stratégiques</p> <p>Effets leviers et freins rencontrés</p>	<p>L'ANLCI met à disposition des porteurs de projet les données quantitatives de suivi. <i>(Pour pouvoir réaliser au mieux ce suivi, les participants doivent être inscrits sur la plateforme avec une adresse mail professionnelle.)</i></p> <p>Comparaison avec les objectifs quantitatifs</p> <p>Entretiens, debriefing, questionnaire de satisfaction à chaud</p>
Evaluer les effets de la formation	<p>Mesure de satisfaction à chaud</p> <p>Mesure de satisfaction à froid - Evaluation de la satisfaction : atteinte des objectifs, adéquation des contenus aux objectifs, sentiment d'avoir appris</p>	<p>L'ANLCI met à disposition des porteurs de projet les résultats du questionnaire de satisfaction proposé par la plateforme en fin de parcours.</p> <p>Debriefing, réunions, entretiens ou questionnaires d'évaluation</p> <p>Questionnaire à froid L'ANLCI met à disposition des porteurs de projet une trame de questionnaire à froid pour évaluer la satisfaction des participants.</p>
Evaluer les impacts de la formation dans les pratiques professionnelles	<p>Questionnaire de satisfaction à froid (recommandé entre 4 et 7 mois après la formation) : - Evaluation des impacts : sentiment d'utilité : mise en pratique, modification des pratiques</p>	<p>Questionnaire à froid L'ANLCI met à disposition des porteurs de projet une trame de questionnaire à froid pour évaluer les impacts sur les pratiques professionnelles.</p> <p>Effets constatés lors de debriefing, réunions, entretiens ou questionnaires d'évaluation (engagement des acteurs, modification des postures...)</p> <p>Nombre de situations identifiées sur une période, nombre d'orientations sur des formations de Lutte Contre l'Illettrisme...</p>

En fonction de votre public et de vos objectifs, vous pouvez choisir un des scénarios des Cartes des Usages proposées pages suivantes.

## 2 CARTOGRAPHIES DES USAGES PRECONISES

### **Vous souhaitez monter un projet de formation pour des personnes chargées d'accueil ou d'accompagnement en matière d'orientation ou d'évolution professionnelle ?**

Pour choisir le scénario pédagogique le plus adapté à vos objectifs, référez-vous à la **cartographie des usages des parcours 1 & 2** "Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme ?" et "Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ?" en page suivante.

### **Vous souhaitez monter un projet de formation pour des chefs d'entreprise, des DRH, des responsables de formation, des encadrants ou encore des conseillers OPCA....**

Pour choisir le scénario pédagogique le plus adapté à vos objectifs, référez-vous à la **cartographie des usages du parcours 3** "Comment aborder l'illettrisme dans le monde du travail pour proposer une solution efficace ?" en page 20.

# BENEFICIAIRES DE LA FORMATION

Chargés d'accueil ou d'accompagnement en matière d'orientation ou d'évolution professionnelle

**1**  
**Cadrage du PROJET**  
au regard du contexte

- 1.1 - Préciser son positionnement dans la chaîne de prise en charge des situations d'illettrisme
- 1.2 - Définir les attendus auprès des collaborateurs
- 1.3 - Choisir les personnes à former

**1.4 - Votre objectif de formation est de :**

**Sensibiliser pour une meilleure prise en compte des publics**

**2**  
**Conception d'un SCENARIO PEDAGOGIQUE**

**2.1 - Quel est le parcours le plus adapté ?**

**Le parcours 1**  
pour sensibiliser et permettre le développement d'attitudes bienveillantes

**2.2 - Quelle sont les stratégies pédagogiques possibles ?**

Informative  
Auto-formative  
A distance

Formative  
Présentielle  
Accompagnement pédagogique

**2.3 - Quels sont les usages pertinents des parcours ?**

Autoportant sans autre apport formatif

Prolongement d'une information ou d'une formation

Ressource d'animation d'une information ou d'une formation

**2.4 - Quels sont les scénarios pédagogiques à envisager ?**

**Parcours 1 en autonomie**

**Parcours 1 à l'issue d'une réunion d'information ou d'une formation**

**Parcours 1 pendant une formation présentielle**  
- Parcours 1 en présentiel  
- Debriefing, échanges...

**3**  
**MOBILISATION**  
des apprenants vers la formation

**3.1 - En fonction des modalités d'inscription...**

**3.2 - Elaborer les messages et les supports de communication**

**4**  
**REALISATION**  
de l'action de formation

**4.1 - Mettre en place l'organisation**

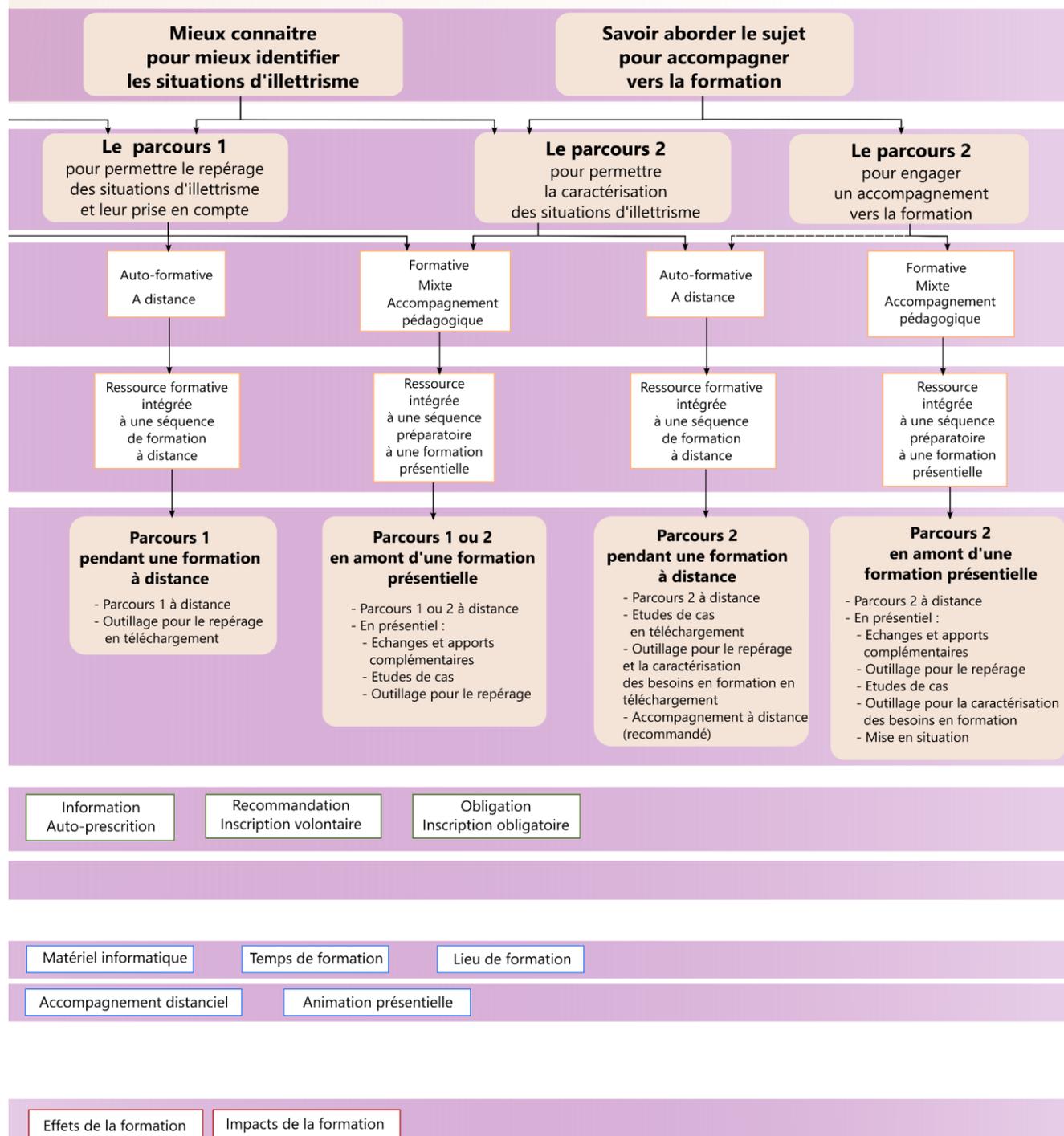
**4.2 - Animer, accompagner**

**5**  
**EVALUATION**  
des effets et des impacts

**5 - Suivre et évaluer**

# CARTOGRAPHIE DES USAGES DES PARCOURS 1 & 2

"Comment déceler les indices révélateurs de l'illettrisme ?"  
 et "Comment aborder l'illettrisme pour proposer  
 une solution efficace ?"



## FORMATION DIGITALE POUR COMPRENDRE, REPERER ET AGIR FACE AUX SITUATIONS D'ILLETTRISME

# BENEFICIAIRES DE LA FORMATION

Chefs d'entreprise, DRH, responsables de formation, encadrants, conseillers OPCA...

## 1

**Cadrage du PROJET**  
au regard du contexte

- 1.1 - Préciser son positionnement dans la chaîne de prise en charge des situations d'illettrisme
- 1.2 - Définir les attendus auprès des collaborateurs
- 1.3 - Choisir les personnes à former

1.4 - **Votre objectif de formation est de :**

**Faire comprendre l'importance des compétences clés et donner envie d'agir**

## 2

**Conception d'un SCENARIO PEDAGOGIQUE**

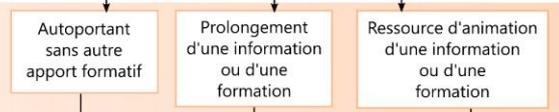
2.1 - **Quel est le module la plus adapté ?**

**Le module 1**  
pour connaître les problématiques, les enjeux liés aux compétences clés et les possibilités pour agir

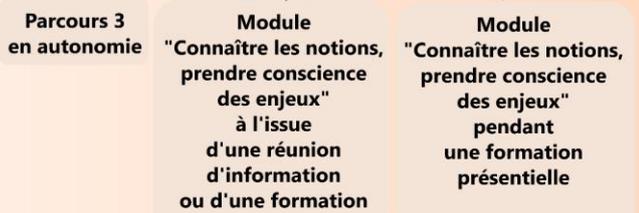
2.2 - **Quelle sont les stratégies pédagogiques possibles ?**



2.3 - **Quels sont les usages pertinents des parcours ?**



2.4 - **Quels sont les scénarios pédagogiques à envisager ?**



- Module 1 en présentiel  
- Debriefing, échanges...

## 3

**MOBILISATION**  
des apprenants vers la formation

3.1 - **En fonction des modalités d'inscription...**

3.2 - **Elaborer les messages et les supports de communication**

## 4

**REALISATION**  
de l'action de formation

4.1 - **Mettre en place l'organisation**

4.2 - **Animer, accompagner**

## 5

**EVALUATION**  
des effets et des impacts

5 - **Suivre et évaluer**

# CARTOGRAPHIE DES USAGES DU PARCOURS 3

"Comment aborder l'illettrisme dans le monde du travail pour proposer une solution efficace ?"

**Savoir repérer des situations d'illettrisme et pouvoir aborder le sujet avec les personnes concernées**

**Accompagner des entreprises dans la mise en place d'une formation compétences clés**

**Le module 1 + le module 2**  
pour contextualiser les situations d'illettrisme au monde du travail et savoir comment aborder le sujet avec les personnes concernées

**Le parcours 3 en intégralité**  
pour accompagner un employeur de l'identification des besoins à la mise en place d'une formation compétences clés

Auto-formative  
A distance

Formative Mixte  
Accompagnement pédagogique

Auto-formative  
A distance

Formative Mixte  
Accompagnement pédagogique

Ressource formative intégrée à une séquence de formation à distance

Ressource intégrée à une séquence préparatoire à une formation présentielle

Ressource formative intégrée à une séquence de formation à distance

Ressource intégrée à une séquence préparatoire à une formation présentielle

**Module "Connaître les notions..." + module "Savoir repérer, savoir en parler avec les personnes..." pendant une formation à distance**

- Module 1 et 2 à distance
- Outillage pour le repérage en téléchargement

**Module "Connaître les notions..." + module "Savoir repérer, savoir en parler..." en amont d'une formation présentielle**

- Module 1 et 2 à distance
- En présentiel :
  - Echanges et apports complémentaires
  - Etudes de cas (proposées par les participants)
  - Outillage pour le repérage

**Parcours 3 pendant une formation à distance**

- Parcours 3 à distance
- Etudes de cas en téléchargement
- Outillage pour l'accompagnement des entreprises en téléchargement
- Accompagnement à distance (recommandé)

**Parcours 3 en amont d'ateliers présentiels**

- Parcours 3 à distance
- En présentiel :
  - Echanges et apports complémentaires
  - Outillage pour l'accompagnement des entreprises
  - Etudes de cas (proposées par les participants)
  - Mises en situation

Information  
Auto-prescription

Recommandation  
Inscription volontaire

Obligation  
Inscription obligatoire

Matériel informatique

Temps de formation

Lieu de formation

Accompagnement distanciel

Animation présentielle

Effets de la formation

Impacts de la formation

**FORMATION DIGITALE POUR COMPRENDRE, REPERER ET AGIR FACE AUX SITUATIONS D'ILLETTRISME**

# QUELS RESULTATS POUR LES PARCOURS 1 ET 2 ?

## SATISFACTION A CHAUD DES APPRENANTS



Evaluations réalisées sur la période du 01/03/2016 au 01/03/2017 auprès de 400

## EVALUATION DU PARCOURS 1



Enquête réalisée en mai 2017 auprès de 163 personnes ayant suivi le parcours de formation en intégralité

## EVALUATION DU PARCOURS 2



Enquête réalisée en mai 2017 auprès de 89 personnes ayant suivi le parcours de formation en intégralité

## 4 EXEMPLES DE MISE EN OEUVRE

### Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

- Utilisation du parcours 1 dans le cadre d'une séquence préparatoire à une formation présentielle pour optimiser les contenus de formation présentielle
- Adaptation des modes de communication pour favoriser la réalisation des parcours

### FONGECIF ILE DE FRANCE

- Utilisation du parcours 1 autoportant (sans autre apport formatif) et points de vigilance pour la mise en œuvre des parcours
- Mise en projet d'un déploiement du parcours 2 en phase avec les objectifs et besoins des professionnels

### POLE EMPLOI SAINTE CLOTILDE (La Réunion)

- Expérimentation du parcours 1 sur un panel de conseillers dans le cadre d'une sensibilisation
- Evaluation et projet de généralisation

### UNIFORMATION

- Utilisation des deux parcours digitaux comme préalables afin d'optimiser les temps de formation présentielle
- Communication sur les parcours comme support de sensibilisation des collaborateurs et des réseaux adhérents



PORTEUR DE PROJET	
ANFH	
Personne à contacter	Lydia Rivat – <a href="mailto:l.rivat@anfh.fr">l.rivat@anfh.fr</a> 04 72 82 13 20
PRESENTATION DE L'ANFH	<p>Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière, l'<b>Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)</b> est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• du <b>Plan de formation</b> (2,1% de la masse salariale),</li> <li>• des <b>Congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour Bilan de compétences (BC)</b> (0,2% de la masse salariale),</li> <li>• des <b>Etudes promotionnelles</b> (0,6% de la masse salariale),</li> <li>• du <b>Développement professionnel continu médical (DPCM)</b> (0,5% ou 0,75% de la masse salariale médicale)</li> <li>• et à la <b>formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT)</b> (4,8%).</li> </ul> <p>En complément de la gestion des fonds, l'ANFH propose à ses adhérents un ensemble de services pour les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille réglementaire, informations, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication...</p> <p>Reposant sur trois valeurs structurantes -paritarisme, solidarité et proximité- les administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des vingt-six délégations régionales pour contribuer à l'égalité d'accès à la formation et le développement des compétences des agents employés par plus de 2 300 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 900 000 personnes exerçant environ deux cents métiers.</p> <p>Pour plus d'information : <a href="http://www.anfh.fr">www.anfh.fr</a></p>
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE	<p><b>Contexte</b></p> <p>Plusieurs délégations ANFH se sont engagées depuis quelques années dans des dispositifs en faveur d'une meilleure maîtrise des compétences clés ou des savoirs de base, de lutte contre l'illettrisme ou d'accès à la qualification.</p> <p>Pour appuyer ces initiatives et accompagner l'ensemble des délégations dans le développement de tels dispositifs, un outillage national (publication, journée de sensibilisation, formations, outils) a été mis à leur disposition en mars 2016.</p> <p>Cette démarche s'inscrit dans le premier axe « se former, se réaliser » du projet stratégique 2016-2019 de l'ANFH qui vise notamment à « Favoriser l'acquisition des savoirs de base ».</p> <p>Pour soutenir les délégations dans le déploiement de ce dispositif, l'ANFH a inscrit depuis 2016 dans son plan de formation l'action « Accompagner les établissements dans le déploiement d'un dispositif Compétences clés » d'une durée de 2 jours pour professionnaliser ses conseillers sur la question.</p>

	<p>Celle-ci a pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréhender la thématique « compétences clés » et travailler sur les représentations</li> <li>- Disposer d'outils pour conseillers les établissements sur les compétences clés</li> <li>- Présenter l'offre de service ANFH et aider les établissements à la mobiliser</li> </ul>
<p>CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION</p>	<p><b>Conditions d'appropriation</b> L'utilisation des parcours de formation e-learning avait plusieurs intérêts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les conseillers sur la question de l'illettrisme à l'aide de messages simples et courts</li> <li>- Faire connaître l'ANLCI : amener les conseillers à consulter le site et à contacter leur référent local lors de la construction de leur dispositif</li> <li>- Présenter un outil que les conseillers peuvent se réapproprier pour présenter le sujet lors de réunions de travail ou de visites en établissements</li> </ul> <p>Le premier était un objectif direct de l'utilisation du module. Quant aux deux suivants, il s'agissait d'objectifs secondaires que nous n'avons pas mesurés.</p> <p><b>Positionnement dans un projet global</b> Dès la conception de la formation, il a été convenu avec l'organisme de formation, ANTIPODES INGENIERIE, d'intégrer l'ensemble des ressources existantes et notamment le module notion de base de 15 minutes de l'ANLCI. Il a été décidé de proposer ce module en amont de la formation de 2 jours.</p> <p><b>Modalités de mise en œuvre</b> Pour le groupe test, réalisé en mai 2016, les participants étaient invités à remplir un questionnaire préalable à la formation et à consulter ce module en amont de la formation. L'évaluation de cette session a soulevé plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faible participation au module e-learning</li> <li>- formation dense : le temps consacré à chaque thématique pourrait être revu pour favoriser la réflexion individuelle des participants.</li> </ul> <p>Pour le second groupe, organisé en novembre 2016, il a donc été décidé de proposer aux participants de réaliser quelques activités préalables. Celles-ci sont destinées à se familiariser avec les compétences clés et les difficultés de maîtrise des savoirs de base ou de conforter les connaissances dans ce domaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le module e-learning de 15 minutes de l'ANLCI</li> <li>- Une séquence de travail sur une plateforme d'apprentissage en ligne</li> </ul> <p>Un troisième groupe a eu lieu les 23-24 mai 2017 selon les mêmes modalités.</p>
<p>STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION</p>	<p><b>Conditions facilitantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration du module dans un parcours de formation plus global</li> <li>• Envoi d'un mail, par l'organisme de formation, expliquant l'objectif du travail préalable et proposant notamment un mode d'emploi pour se connecter à la plateforme e-learning</li> </ul> <p><b>Freins et point de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problèmes techniques d'accès à la plateforme ou de lecture des vidéos</li> <li>• Le travail préparatoire n'a pas été annoncé dans le programme de formation. Des participants peuvent ne pas vouloir ou pouvoir y consacrer du temps.</li> </ul>

<p>MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION</p>	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les conseillers sur la question de l'illettrisme à l'aide de messages simples et courts</li> <li>- Faire connaître l'ANLCI : amener les conseillers à consulter le site et à contacter leur référent local lors de la construction de leur dispositif</li> <li>- Présenter un outil que les conseillers peuvent se réapproprier pour présenter le sujet lors de réunions de travail ou de visites en établissements.</li> </ul>
	<p>Messages</p> <p>Pour le premier objectif : invitation des stagiaires inscrits au parcours de formation de l'ANFH présentant le travail préalable et proposant un mode d'emploi d'accès à la plateforme e-learning.</p> <p>Pour les deux suivants : Au démarrage de la formation en présentiel, l'organisme propose un retour sur la réalisation des activités préalables. En synthèse de ces échanges, il est proposé aux stagiaires d'utiliser les modules, ou certaines séquences des modules pour présenter la problématique et l'ANLCI lors de réunions ou visites en établissements.</p>

PORTEUR DE PROJET		FONGECIF ILE DE FRANCE
Personne à contacter	Mouna LERER m.lerer@fongecif-idf.fr	
PRESENTATION DU FONGECIF ILE DE FRANCE	LE FONGECIF Ile de France a deux missions : financeur (mission historique) et opérateur CEP depuis 2015. Dans ce cadre, il accueille, conseille et accompagne les actifs d'île de France dans leur projet d'évolution professionnelle	
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE	<p><b>Contexte</b></p> <p>Dans le cadre du CEP le Fongecif a dématérialisé toute son offre de services (site web). Dans ce contexte le public qui nous rend visite est principalement peu autonome (illettré/ analphabète/ peu ou pas qualifié) car il ne peut pas ou peu utiliser nos vecteurs de communication à distance.</p>	
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION	<p><b>Conditions d'appropriation</b></p> <p>Les conseillers n'ont réalisé que le parcours 1. Ils n'ont pas eu accès au parcours 2 qui lui est en parfaite adéquation avec leurs besoins, leurs attentes, leurs pratiques, et leur expérience.</p>	
	<p><b>Positionnement dans un projet global</b></p> <p>L'objectif à terme est d'utiliser le PARCOURS 2 dans une démarche d'intégration pour tous mes collaborateurs. La finalité pour les conseillers est d'identifier et d'accompagner le public peu autonome autour d'un discours et d'une posture adaptés.</p>	
	<p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p> <p>La mise en œuvre, sans contextualisation auprès des collaborateurs n'a pas permis de créer une dynamique d'appropriation. Le mode opératoire mis en place pour visionner le parcours 1 a été le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouver une salle disponible réservée à l'exercice</li> <li>• Inscription préalable des conseillers via un tableau Excel en ayant comme consigne de ne pas désorganiser l'activité (délai d'inscription 10j) et un inscrit par créneau.</li> <li>• Module générique, accès non personnalisé</li> </ul>	
STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION	<p><b>Freins et point de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des problèmes de connexion internet</li> <li>• Pas de rappel aux conseillers de leur planification la veille de leur rdv</li> <li>• Salle occupée à certains créneaux par d'autres collaborateurs</li> <li>• Absence d'explication sur la finalité de cette démarche</li> </ul>	
MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION	Développer l'expérimentation autour du parcours 2 avec un mode opératoire efficace (contextualisation /planification)	

	<p>Messages</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appropriation d'une démarche d'inclusion des publics cibles dans la qualité d'accueil et de service.</li> <li>• Intervention d'un collaborateur de l'ANLCI pour spécifier la démarche</li> </ul> <p>Module personnalisé avec code individuel d'accès</p>
	<p>Supports</p> <p>Intervention de L 'ANLCI en septembre auprès de l 'équipe pour contextualiser et présenter les modules</p> <p>Après exploitation du support parcours 2, mise en place d'un groupe de travail avec retour d'expérience d'appropriation et un retour d'expérience comparatif (cas théorique / cas réel) avec des échanges de pratiques mensuels.</p>



## pôle emploi SAINTE CLOTILDE (La Réunion)

PORTEUR DE PROJET	POLE EMPLOI DE SAINTE CLOTILDE
Personne à contacter	TINK-LONG-KI Ingrid ingrid.tink-longki@pole-emploi.fr
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE	<p><b>Contexte</b></p> <p>L'agence de Sainte-Clotilde établit un diagnostic local chaque année. Ce diagnostic montre que 7 demandeurs d'emploi sur 10, accompagnés par l'agence, ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V.</p> <p>Le développement partenarial avec les acteurs de territoire et particulièrement avec les Cases à lire<sup>2</sup> a fait émerger la difficulté de ces structures à attirer les personnes en situation d'illettrisme.</p> <p>Une collaboration s'est donc instaurée : présence d'un animateur de la Case à lire 2 fois par semaine en agence et orientation des demandeurs d'emploi par les conseillers (vers les Cases à lire) à l'aide d'une fiche navette.</p>
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION	<p><b>Conditions d'appropriation</b></p> <p>Lors du 1er bilan mensuel, il est apparu que tous les conseillers n'étaient pas en capacité de détecter une situation d'illettrisme. La formation en e-learning de l'ANLCI a été un 1er outil de développement de compétences des conseillers.</p> <p><b>Positionnement dans un projet global</b></p> <p>Le projet global vise l'insertion sur le marché du travail des personnes en situation d'illettrisme sur un territoire dont le taux de chômage est de 16%.</p> <p>Le développement des compétences des conseillers Pôle emploi de Sainte Clotilde est donc en amont des actions. Il s'agit de répondre à un triple objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- mieux identifier les personnes pour une meilleure prise en charge</li><li>- leur proposer des actions spécifiques menées en collaboration avec les acteurs du territoire (mutualiser les services)</li><li>- adapter, pour les conseillers, posture professionnelle et langage aux situations rencontrées.</li></ul> <p><b>Modalités de mise en œuvre</b></p> <p>Des conseillers ont été positionnés pour utiliser le e-learning de manière individuelle dans le cadre d'un regroupement en salle de formation informatique (prévoir 2 à 3 heures de regroupement) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Connexion et résolution des problèmes matériels</li><li>- Réalisation individuelle du parcours 1 accompagnée (questions/réponses)</li><li>- Questionnaire à chaud</li><li>- Débriefing à chaud</li></ul> <p>Les commentaires positifs recueillis justifient le déploiement de l'outil auprès de l'ensemble des conseillers.</p>

<sup>2</sup> [www.guide-reunion.fr/case-a-lire-ile-reunion/](http://www.guide-reunion.fr/case-a-lire-ile-reunion/)

Regroupement d'associations agissant pour faire découvrir gratuitement le plaisir de la lecture et de l'écriture aux jeunes et adultes sortis prématurément du système scolaire à l'aide d'outils innovants et non-scolaires.

<p>STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION</p>	<p><b>Conditions facilitantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conseillers ont été invités dans une salle de formation dédiée. Un planning avait été établi au préalable et les conseillers avaient reçu une confirmation de leur positionnement par mail.</li> <li>• Le matin de la sensibilisation, un rappel leur avait été adressé par mail. La séance a été préparée et animée par l'Ambassadrice du digital et formatrice occasionnelle, en présence de la référente illettrisme de l'agence.</li> </ul> <p><b>Freins et point de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La formation e-learning doit s'inscrire dans le cadre de la stratégie locale</li> </ul>
<p>MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION</p>	<p>Pour l'agence de Sainte-Clotilde, il s'agit d'étendre ce développement de compétences à l'ensemble des conseillers et d'inclure le parcours 2 dans les actions liées au déploiement du conseil en évolution professionnelle.</p>

PORTEUR DE PROJET UNIFORMATION	
Personne à contacter	Aline BOMBA : <a href="mailto:abomba@uniformalion.fr">abomba@uniformalion.fr</a> 01 53 02 13 80
Présentation d'Uniformalion	<p>Uniformalion est le partenaire emploi et formation (OPCA, OPACIF, OCTA) des entreprises de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale : associations, coopératives, entreprises sociales, groupes paritaires, fondations, mutuelles et sociétés anonymes. Il les conseille et les assiste dans la conception et la mise en œuvre de leurs projets de formation, ainsi que sur leur financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plans de formation ;</li> <li>- périodes et contrats de professionnalisation ;</li> <li>- congés individuels de formation ;</li> <li>- taxe d'apprentissage.</li> </ul> <p>Il met également en œuvre au bénéfice des salariés le <b>conseil en évolution professionnelle</b> et le <b>compte personnel formation</b>.</p> <p>Il rassemble 53 346 entreprises adhérentes représentant 1,118 million de salariés. Il gère 384,907 millions d'euros de contributions à la formation professionnelle. Uniformalion dispose d'un réseau de conseil et d'assistance aux entreprises et aux salariés dans toutes les régions en métropole ainsi que dans les DOM.</p> <p>Sa gestion paritaire assure une représentation des entreprises et salariés des secteurs d'activité ou branches professionnelles : acteurs du lien social et familial, aide à domicile, animation, ateliers et chantiers d'insertion, conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, entreprises sociales pour l'habitat, foyers et services pour jeunes travailleurs, golf, institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, missions locales et PAIO, mutualité, offices publics de l'habitat, organisations professionnelles de l'habitat social, PACT, Pôle Emploi, régies de quartier, régime général de la sécurité sociale, régime social des indépendants, sociétés coopératives d'HLM, sport, tourisme social et familial,...</p> <p><b>Plus d'informations sur le site d'Uniformalion : <a href="http://www.uniformalion.fr">www.uniformalion.fr</a></b></p> <p> <a href="https://twitter.com/uniformalion">@uniformalion_</a></p>
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE	<p><b>Contexte</b></p> <p>Uniformalion est engagé dans la lutte contre l'illettrisme depuis 2000. Uniformalion a inscrit dans son plan de formation ou le plan d'intégration des nouveaux arrivants, des formations ou des temps de sensibilisation avec la chargée de mission Illettrisme destinés aux conseillers emploi-formation. En 2016 trois sessions de formations (juin 2016) ont été planifiées pour les assistants et les conseillers CEP. A cette occasion, les 2 modules en ligne de l'ANLCI étaient inscrits comme préalable à ces sessions.</p>
	<p><b>Conditions d'appropriation</b></p> <p>Il n'était plus envisageable d'organiser des temps de formation de 2 jours. Le e-learning permet d'aborder des notions théoriques et ainsi proposer une action d'une journée. Par ailleurs, le module 1 permet de viser un public plus large que les conseillers/assistants CEP.</p>

	<p><b>Positionnement dans un projet global</b>          (Objectifs du projet global et positionnement des parcours e-learning dans ce projet global, objectifs des parcours...)          Le 1er module a fait également l'objet d'une communication auprès de nos adhérents via la newsletter adhérent et de l'ensemble des collaborateurs d'Unifformation via l'intranet Myunif afin de sensibiliser un plus grand nombre de collaborateurs et d'adhérents sur cette problématique.</p>
STRATEGIE DE DEPLOIEMENT ET D'INTEGRATION	<p><b>Modalités de mise en œuvre</b>          5 modalités envisagées :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Préalable à une formation « COMMENT ABORDER L'ILLETTRISME DANS LE CADRE DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE »</li> <li>2. Modules inscrits dans le parcours d'intégration en 2017 pour les conseillers CEP.</li> <li>3. Information auprès des managers régionaux (délégués) sur l'existence des e-modules pour mobiliser leurs collaborateurs sur le sujet</li> <li>4. Diffusion à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet et en 2017 sera prévu un article dans la newsletter des collaborateurs d'Unifformation sur nos actions, sur l'illettrisme et les modules en ligne de l'ANLCI.</li> <li>5. Comme pour 2016, en 2017, une newsletter des adhérents n° spécial illettrisme pourrait être diffusée en sept/oct et dans laquelle les 3 e-modules de l'ANLCI seront mis en avant, entre autres.</li> </ol> <p><b>Conditions facilitantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volonté politique affichée par la direction générale</li> <li>• Préalable à une session de formation</li> </ul> <p><b>Freins et point de vigilance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser la possibilité de visualiser ces modules sur son temps de travail notamment pour les profils non cadres.</li> <li>• Ce projet doit s'inscrire dans une stratégie d'entreprise et portée par la DG et DRH</li> </ul>
MODE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION	<p><b>Objectifs :</b>          Sensibiliser l'ensemble des conseillers et des assistants</p> <p><b>Messages :</b>          Mise en avant le partenariat avec l'ANLCI et notre volonté à vouloir poursuivre notre engagement politique et opérationnel auprès des publics les plus en difficultés face aux compétences de base</p> <p><b>Supports :</b>          Newsletter interne-          Intranet          Newsletter adhérent pour les 15 min</p>



## L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme est un groupement d'intérêt public qui réunit les décideurs et les partenaires de la société civile impliqués dans la prévention et lutte contre l'illettrisme pour leur proposer un cadre de travail commun : elle garantit la mesure de l'illettrisme dans la population (enquêtes nationales conduites en partenariat avec l'INSEE), elle coordonne les actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme au niveau national et régional en réunissant les Préfets de Région, les Recteurs, les Présidents des conseils régionaux et départementaux autour de plans de lutte contre l'illettrisme et elle met à la disposition de tous ceux qui agissent des repères simples, des outils et des guides de bonnes pratiques pour les aider à bâtir des solutions efficaces. L'ANLCI a fédéré le collectif de 67 grandes organisations de la société civile qui a obtenu le label «Agir ensemble contre l'illettrisme, Grande cause nationale 2013 » décerné par le Premier ministre.

## L'Agence Erasmus+ France Education / Formation

L'agence ERASMUS+ France / Education Formation assure, pour la France, la promotion et la gestion de programmes européens de coopération et de mobilité, axés sur l'enseignement, la formation professionnelle et l'éducation des adultes. L'Agence est coordinateur national du programme d'action de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA) depuis 2012. L'objectif principal est de faciliter l'accès à la formation aux adultes les moins qualifiés. Avec l'aide d'un Comité de pilotage composé de 7 ministères et 14 grands acteurs nationaux et régionaux, l'Agence organise des activités de concertation et de recherche autour du thème de l'emploi et des compétences fondamentales pour les adultes peu qualifiés. Les thématiques en lien avec la réforme de la formation professionnelle, sont les suivantes : compétences transversales, lutte contre l'illettrisme et sécurisation de l'entrée en alternance.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



NOTES :

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTES :

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





AGENCE ERASMUS+ FRANCE /  
EDUCATION FORMATION

24-25 quai des Chartrons  
33080 BORDEAUX Cedex  
05 56 00 94 00

[www.agence-erasmus.fr](http://www.agence-erasmus.fr)



AGENCE NATIONALE DE LUTTE  
CONTRE L'ILLETTRISME

1, place de l'Ecole - BP 7082  
69348 LYON CEDEX 07 - FRANCE

[www.anlci-elearning.com](http://www.anlci-elearning.com)



 Education Adulte Fr

 @EPALE\_FR

#ADULTEDU

#ERASMUSPLUS



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

