



Pédagogie mise en œuvre

Conçue lors de l'étape préparatoire, en amont des séances de formation, l'approche pédagogique choisie se met en place au démarrage de la formation pour les salariés et tout au long de leur parcours.

Voici quelques repères pouvant guider l'animation des séances de formation à destination de salariés en situation d'illettrisme.

Rendre concrète la formation

- Contextualisation de la formation à l'environnement professionnel :
 - Mettre en correspondance les écrits du métier (fiche technique produit, fiche procès...) et le référentiel métier existant.
 - Mettre en situation le salarié (jeux de rôle, documents authentiques...), en lien avec son poste de travail : utilisation des compétences de base dans la situation professionnelle concrète.
 - Contextualiser les situations d'apprentissage avec le métier / secteur d'activité :
 - Par exemple : lire un tableau dans un catalogue de commande.
 - Ecrire une liste de courses pour une assistante de vie aux familles.
 - Comprendre un document de traçabilité d'hygiène pour un agent de service en hôtellerie.
- Favoriser les liens avec des situations de la vie personnelle du salarié :
 - Quelles sont les compétences travaillées qui sont transférables (ex. ce tableau à double entrée, cette procédure ou ce plan à quels autres documents rencontrés dans votre vie personnelle vous font-ils penser ?).
 - Valoriser l'impact de la formation sur la vie professionnelle, mais aussi personnelle, accrocher la démarche à un projet de vie. Par exemple : le suivi de la scolarité des enfants, savoir lire devant eux...

Rendre le salarié acteur de sa formation

- Être apprenant : Apprendre c'est possible pour tout le monde, même adulte. Se demander comment je vais faire pour (mieux) apprendre. Travailler la compétence « apprendre à apprendre », comprendre comment cela fonctionne permet de mettre les personnes en dynamique :
 - Comprendre les mécanismes de la mémoire
 - Comprendre comment fonctionne l'attention
- Utilisation de moyens ludiques pour mettre l'apprenant en situation d'apprentissage sans qu'il s'en rende compte, de façon indirecte, par exemple avec des jeux de rôle ou jeux d'échappatoire. Des compétences mobilisées dans diverses situations se renforcent.



- Expliciter le fonctionnement du centre de formation et l'autonomie dont le salarié-apprenant dispose et vers laquelle il doit aller. La posture apprenante est une compétence transférable dans le cercle professionnel, personnel, ...

L'ancrage des apprentissages dans les situations de travail

S'il n'est pas envisagé à ce jour de permettre le développement des compétences de base dans le cadre des AFEST, l'ancrage des apprentissages de base dans les situations de travail peut être recherché, comme moteur de la motivation des apprenants et comme premier contexte de mise en œuvre des compétences développées en formation.

Quelques outils à mobiliser pour ancrer la formation dans les situations professionnelles individuelles :

- Renforcer le lien entre formation et situations de travail par l'organisme de formation :
 - Visites du poste de travail en amont de la formation
 - Accompagnement du transfert du salarié : interroger le salarié sur le réinvestissement entre deux séances de formation.
 - Début de séance : qu'avez-vous fait des précédents apprentissages ?
 - Fin de séance : qu'allez-vous faire de ce qui a été travaillé dans cette séance ?
- L'approche par les « nudges¹ coups de pouce » :
 - [Article présentant l'approche et ses avantages](#)
 - [Article expliquant la méthodologie en pas à pas](#)
 - [Un article pour approfondir](#)
- Un exemple de module de formation ancrée dans la situation de travail, dans une entreprise d'aménagement et entretien d'espaces verts.

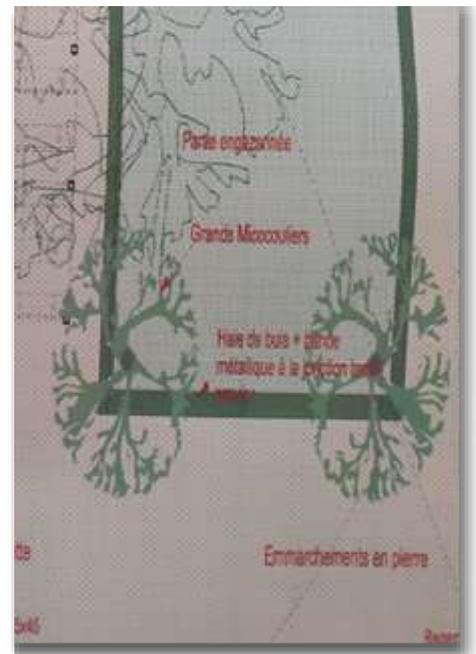
¹ Un nudge est n petit « coup de pouce », une incitation bienveillante qui vise à changer un comportement, à encourager l'adoption d'une attitude positive, pour soi comme pour le collectif



Parcours mis en œuvre pour quelques salariés repérés après positionnement : **Optimiser la lecture de plan d'implantation.**

C'est un outil (papier) utilisé par les professionnels pour :

- Préparer le déplacement sur le chantier : combien de piquets pour la clôture ? Quels végétaux et en quelle quantité ? Quels outils et matériel faut-il prévoir ?
- Une fois sur place : comment planter ? A quelle profondeur ? Quelle distance entre les plants ?
- A la fin du chantier : rendre compte et transmettre les éléments destinés à la facturation (durée du chantier, plants effectivement implantés, ...)



Formation mise en œuvre :

- Mathématiques appliquées à la situation d'implantation en espaces verts
- 2h30 par semaine, dans l'entreprise
- Alternance d'activités en groupe et temps de remédiation individuelle
- Application par un projet d'implantation sur le site de l'entreprise

Démarche DUPLEX



Peut-on, aujourd'hui, être autonome dans des situations simples de la vie quotidienne sans maîtriser les outils numériques courants ?

Doit-on imposer aux personnes en situation d'illettrisme de suivre une formation pour maîtriser l'écrit avant d'accéder au numérique ?

Comment proposer un accompagnement spécifique à ces personnes doublement exclues par l'accélération de la digitalisation de la société ?

Face à ces enjeux, l'ANLCI propose la démarche DUPLEX.

Qu'il s'agisse de professionnels ou de bénévoles intervenant comme formateurs, médiateurs ou conseillers numériques, cette démarche permet à chacun d'accompagner toutes les personnes en situation d'illettrisme éloignées du numérique et de répondre à leurs besoins immédiats, notamment en formation. C'est une démarche qui s'adresse également aux décideurs pour leur apporter un appui afin d'intégrer toutes les compétences de base dans la transformation de leurs plans de formation.

Des outils, ressources inspirantes et la description complète de la démarche sont téléchargeables sur le [site de l'ANLCI](#).



Montrer les autres compétences travaillées en formation

Susciter la motivation en montrant aux futurs apprenants les compétences qu'ils vont développer et renforcer pendant leur parcours de formation et qui ne sont pas forcément inscrites, en tant que telles dans leur programme.

- (Ré-)Apprendre à apprendre : l'apprenance est une compétence développée en formation, les formateurs proposent une organisation, des modalités et des outils qui permettent aux salariés de se repérer dans leur progression et de gagner en autonomie.
- Apprendre en faisant : montrer la pédagogie mobilisée notamment à travers les mises en situation, les jeux de rôle, les jeux pédagogiques (et montrer qu'on apprend aussi en jouant).
- Collaborer : les collaborations entre pairs pendant la formation permettent d'ancrer les apprentissages individuels car les connaissances et savoir-faire sont mobilisés au service d'une réalisation. De plus, les compétences de communication sont renforcées car il faut se parler pour pouvoir collaborer.
- Mettre en œuvre les compétences de base acquises dans une réalisation collective. Quel que soit le support (vidéo, maquette, voyage...) la mobilisation des compétences de base en situation constitue la dernière étape qui vient valider les progrès réalisés par les personnes formées.