



Vidéo-Motion 2

Auto-évaluation

Veillez trouver dans ce document une partie *questionnaire à choix multiples* et une partie *réponse*.

L'idée est de vous prêter au jeu des questions qui vous sont posées, pour en découvrir un peu plus sur les contenus de cette vidéo et vous donner des informations utiles, à vos démarches de repérage des personnes potentiellement en situation d'illettrisme, dans votre entreprise ou votre organisation.

Vous pourrez cependant vous reporter à tout moment sur les réponses qui vous sont proposées en fin de document.

Histoire n°2 _ QCM

1. Lesquelles de ces affirmations sont **inexactes** :

En entreprise :

- Le repérage des personnes salariées en situation d'illettrisme ne peut se faire que dans le cadre de l'entreprise.
- Une personne en situation d'illettrisme n'a jamais été confrontée au décodage des écrits de la langue française.
- L'illettrisme est différent de l'analphabétisme.



2. Lesquelles de ces affirmations sont **vraies** :

- Une personne en situation d'illettrisme ne possède aucune compétence.
- L'adhésion d'une personne en situation d'illettrisme, à la démarche de changer sa situation représente un point essentiel dans son parcours de formation.
- Les compétences professionnelles ne peuvent pas s'acquérir sans les compétences de base.
- Pour convaincre et faire adhérer une personne salariée en situation d'illettrisme à changer sa situation, il est parfois nécessaire de dépasser le registre strictement professionnel.



Histoire n°2 _ Réponses

1. Lesquelles de ces affirmations sont **inexactes** :

En entreprise :

- Le repérage des personnes salariées en situation d'illettrisme ne peut se faire que dans le cadre de l'entreprise.
- Une personne en situation d'illettrisme n'a jamais été confrontée au décodage des écrits de la langue française.
- L'illettrisme est différent de l'analphabétisme.

A RETENIR

Nous avons déjà abordé l'importance lors de l'histoire 1, des situations/problème, des supports et des collaborateurs dans l'organisation d'une entreprise.

Bien que les occurrences de repérage d'indices, puissent se produire plus souvent pendant le travail, rien n'empêche qu'elles se fassent aussi lors d'occasions informelles, comme illustrées dans cette histoire. En outre, il est vivement souhaitable que des collaborateurs, des chefs d'équipe, des délégués du personnel ou des responsables de secteur, soient sensibilisés sur les mêmes précautions liées à repérage des personnes en situation d'illettrisme dans et hors de l'entreprise.

On parle d'illettrisme pour des personnes qui, **après avoir été scolarisées**, n'ont pas acquis ou ont perdu la maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base.

Dans les cas d'analphabétisme, les individus **ne sont pas en situation d'illettrisme**, car ils n'ont jamais été confrontés à un décodage de l'écrit quel qu'il soit.





2. Lesquelles de ces affirmations sont **vraies** :

- Une personne en situation d'illettrisme ne possède aucune compétence.
- L'adhésion d'une personne en situation d'illettrisme, à la démarche de changer sa situation représente un point essentiel dans son parcours de formation.
- Les compétences professionnelles ne peuvent pas s'acquérir sans les compétences de base.
- Pour convaincre et faire adhérer une personne salariée en situation d'illettrisme à changer sa situation, il est parfois nécessaire de dépasser le registre strictement professionnel.

A RETENIR



Quelques soient ses origines, les comportements de résistance ou d'évitement, d'une personne en situation d'illettrisme, calédonienne ou non, se situe aux mêmes niveaux de la personnalité. C'est à dire au niveau de la perception de soi, de l'estime de soi, de la peur, de la honte, du regard de l'autre, du doute de soi, de ne pas se croire capable de s'en sortir, de la représentation que la personne se fait des efforts à fournir, d'un sentiment de régression.

En conséquence, toute personne accompagnatrice, encadrante, chargée d'aborder le sujet avec un(e) collaborateur(trice) concerné(e) par l'illettrisme et dialoguer avec lui (elle), doit être convaincu que :

- La situation peut changer pour cette personne, et qu'elle porte en elle, un potentiel d'apprentissage (même si elle n'en n'a pas conscience).
- L'illettrisme n'est ni une déficience ni une fatalité.
- En dépit de sa situation d'illettrisme, cette personne a acquis un bagage de compétences professionnelles.
- Son **adhésion** est fondamentale pour changer sa situation.
- Son **libre arbitre** doit être observé, tant que cela reste possible.



- Un climat de confiance est requis, pour permettre et favoriser une **relation confidentielle, équitable et bienveillante.**

Important :

- Le lien de **confiance** doit être maintenu en permanence, dans l'entreprise ou hors de l'entreprise, et ce quel que soit les fonctions exercées par les parties prenantes dans la confiance.
- L'**implication** et la **coopération** des parties prenantes de l'entreprise sont des atouts majeurs, dans l'accompagnement de ses salariés en situation d'illettrisme et pour l'entreprise elle-même.