

A N N E X E S

- **Lettre de mission**
- **Liste des participants**
- **Liste des auditions**
- **Contributions**
- **Sigles**

*Ministère de l'Éducation Nationale
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
et du Dialogue social*

Les Ministres

Cab JG/ID D 13002417

PARIS, LE

31 MAI 2013

Madame la Présidente,

D'après l'enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) de l'Institut national de la statistique et des études économiques en 2011, 7 % des adultes de 18 à 65 ans en France sont illettrés, soit 2,5 millions de personnes qui ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences de base pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne. Ces chiffres démontrent un progrès puisqu'en 2004, 9 % de la population, soit 3,1 millions de personnes, étaient en situation d'illettrisme. La situation cependant demeure préoccupante.

Le 1^{er} mars 2013, le Premier ministre a attribué le label Grande Cause nationale pour 2013 au collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme », fédéré par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Le Gouvernement a ainsi voulu souligner et encourager la démarche de rassemblement des principales associations et organisations qui luttent contre l'illettrisme. Ces résultats découlent notamment de la forte mobilisation des acteurs depuis dix ans.

L'attribution de ce label marque également la volonté du Gouvernement de faire en sorte que chacun puisse acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour accéder au savoir, à la culture, à l'emploi, à la formation professionnelle et pour participer pleinement à la vie démocratique.

Des initiatives concrètes sont prises au service de la lutte contre l'illettrisme :

- Le nouvel acte de décentralisation devrait confier aux Régions la compétence vis-à-vis des personnes ayant quitté le système scolaire pour organiser les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition des compétences clés.
- La lutte contre l'illettrisme a aussi été inscrite dans les orientations du projet de loi pour la refondation de l'école.
- La nouvelle convention Etat-Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels consacre en 2013 plus de 54 millions d'euros en faveur de la lutte contre l'illettrisme et de l'acquisition des compétences fondamentales. Elle témoigne de la forte implication des partenaires sociaux.

.../...

Madame Danielle KAISERGRUBER
Présidente du CNPTLV
Immeuble les Borromées II
1, avenue du Stade-de-France
93210 SAINT-DENIS-LA-PLAINE

Dans un contexte marqué par le volontarisme des acteurs, une réflexion doit désormais être engagée au sein du Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie en vue de fixer des objectifs et des orientations stratégiques en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme pour les prochaines années qui soient partagés entre l'Etat (dans sa diversité interministérielle), les partenaires sociaux, les collectivités territoriales (en particulier les Régions). L'article L121-2 du code de l'éducation précise en effet que « *la lutte contre l'illettrisme constitue une priorité nationale. Cette priorité est prise en compte par le service public de l'éducation ainsi que par les personnes publiques et privées qui assurent une mission de formation ou d'action sociale. Tous les services publics contribuent de manière coordonnée à la lutte contre l'illettrisme dans leurs domaines d'action respectifs.* »

Au regard notamment des résultats de l'enquête IVQ, de la définition commune de l'illettrisme telle que précisée dans le cadre national de référence pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base diffusé par l'ANLCI, et des travaux conduits par cette agence, il s'agira d'établir un diagnostic partagé de la situation de l'illettrisme en France, de définir des orientations stratégiques et de proposer une hiérarchie dans la mise en œuvre des objectifs. La question de la pertinence d'indicateurs et d'objectifs chiffrés devra être abordée. Des préconisations relatives à l'organisation et à l'articulation des partenaires impliqués en matière de lutte contre l'illettrisme pourraient utilement compléter la définition des orientations stratégiques.

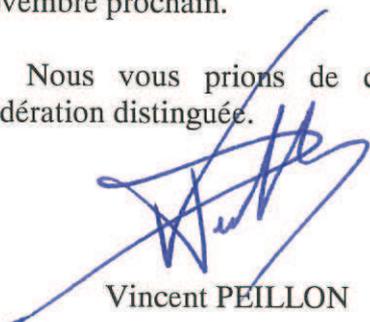
Des éléments de comparaison au niveau européen pourront s'avérer utiles sur la base des travaux initiés par la Commission européenne sur la lutte contre l'illettrisme qui ont été diffusés aux Etats membres le 6 octobre 2012 à Chypre.

Le cadre ainsi posé permettra à l'ANLCI de définir un nouveau projet fédérateur et un plan d'action opérationnel dans le cadre du processus de renouvellement de la convention constitutive du GIP qui sera engagé pour fin 2013. Les travaux du CNFPTLV permettront aux instances dirigeantes de l'ANLCI de déterminer les marges de progrès sur lesquelles avancer, les actions nouvelles à expérimenter, les initiatives pédagogiques à encourager.

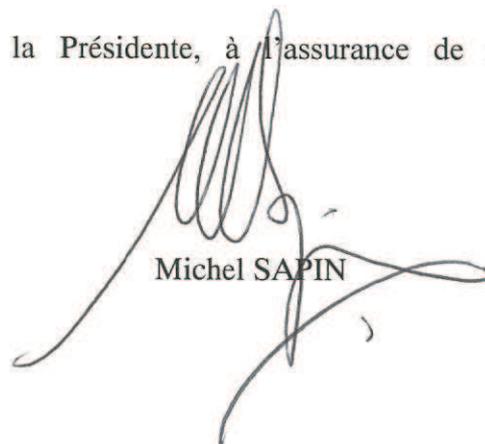
Nous vous remercions de bien vouloir saisir votre Conseil de cette demande afin qu'un groupe de travail représentatif de la richesse de sa composition puisse être mis en place, et préparer le cadre stratégique et les objectifs qui seront soumis à l'avis de votre Conseil. Ce document d'orientations stratégique accompagné du plan d'action opérationnel projeté par l'ANLCI sera présenté à nos cabinets afin de préparer la nouvelle convention constitutive de l'agence.

Nous souhaiterions disposer du résultat des travaux du CNFPTLV au terme du mois de novembre prochain.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de notre considération distinguée.



Vincent PEILLON



Michel SAPIN



Conseil National de la
Formation Professionnelle
Tout au Long de la Vie

Liste des participants Groupe technique Lutte contre l'Illettrisme

CNFPTLV

KAISERGRUBER Danièle Présidente

ABOAF Carole **Conseillère Technique**
GAURON André Président Commission des Comptes
PATINGRE Hubert **Secrétaire Général**
USSELIO LA VERNA Christophe **Conseiller Technique**

ANLCI

FERNANDEZ Hervé **Directeur**
GEFFROY Marie Thérèse Présidente
NEDELEC Eric Coordonnateur national et territorial

Etat

BRYON Isabelle Ministère de la Justice - DAP
DEVOUCOUX Sarah Ministère Education Nationale - DGESCO
JAMBRUN Dimitri Ministère du Travail - DGEFP
LEGRAND Zélie Ministère du Travail - DARES
MULOT-RADOJCIC Karin Ministère Outre Mer
POMMIER Patrick Ministère du Travail - DARES
ROSSI Françoise Ministère de l'Agriculture - DGER

Régions

BRUNON Pascal Picardie
EBERLE Véronique Nord Pas de Calais
HAVERBEKE Stéphanie Nord Pas de Calais
JARROT Marie Claude Bourgogne
KHELIL Leila Centre
MARTIN Armelle Limousin
MONLOUIS DEVA Michel Guyane
PINEL Yann Bretagne
PONTET Jean Louis **Ile-de-France**
POTTIER Patricia Ile-de-France
RAUCH Philippe Midi Pyrénées
TREIL Gérald Alsace

Organisations syndicales

BOURDON Magali	CGT
CANTRELLE Morgane	CFDT
CAPELLE Valérie	MEDEF
GHIELMETTI Véronique	CFE-CGC
LE MOIGNE Patrick	CFTC
MARCHAND Catherine	CGPME
SAVANTRE Christine	UNSA
TAYEB Youcef	FO

Autres

DE REDON Maris-José	CNML
SCELIN Philippe	FFP
SCHAAP Laurence	CCI France
FARRUGIA Jean Patrick	APCMA
MER Bruno	FSU/SNES

En gras, les membres du comité de rédaction du rapport.



Liste des auditions Groupe technique Lutte contre l'Illettrisme

M. PONTET	CR Ile de France
M. SOUBIEN	CR Basse Normandie
M. ABEILLE	FPSP
M. CAPUTO	FPSP
Mme COGNASSE	OPCALIA PROPLETE
Mme ESTAMPES	FEDERATION PROPLETE
Mme SORT	AGEFOS PME
Mme HUGUET	Ministère Education nationale - DGESCO
M. JAMBRUN	Ministère du travail - DGEFP
M. BOCCON LIAUDET	Servie militaire adapté (SMA)
M. LOIACONO	SMA
M. REVY	GERIP pour SMA
M. BORDET	AFPA
M. OLIVIER	Groupement régional des associations d'insertion de Normandie (GRAIN)
M. PICARD	Groupement régional des associations d'insertion de Normandie (GRAIN)
Mme CORBIN	Association pour la Promotion du label APP (ateliers de Pédagogie Personnalisée)
M. VERNON	APapp
M. TETART	APapp

**CONTRIBUTIONS DES MEMBRES
DU GROUPE DE TRAVAIL**

CONTRIBUTION ANLCI

Propositions formulées par l'ANLCI aux membres du CNFPTLV

Séance du 15 octobre 2013

Pour permettre la définition d'orientations stratégiques dont la mise en œuvre puisse être effective rapidement, nous proposons que les membres du CNFPTLV se prononcent sur une méthode de travail commune pour faire reculer l'illettrisme dans notre pays, en s'accordant sur trois principes fondamentaux :

1) L'illettrisme, un problème à résoudre collectivement

Ce problème posé à notre société est très important et complexe. Il des personnes de tous les âges dans des situations sociales, professionnelles et géographiques très différentes. C'est pourquoi aucune institution ne peut à elle seule apporter les solutions adaptées à tous et en assurer la continuité tout au long de la vie. Il faut en effet faire appel à toutes les ressources : éducatives, sociales, culturelles, économiques et bien évidemment aux différents responsables de ces politiques pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Seule une action collective menée conjointement par l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises, et la société civile, dans le cœur de métier qui est le leur et dans le respect des compétences de chacun, permet d'offrir des solutions adaptées pour faire reculer l'illettrisme.

La diminution du nombre des personnes concernées entre 2004 et 2012 montre que cette méthode de travail commence à porter ses fruits.

2) Agir sur tous les fronts : de la petite enfance à l'âge adulte

L'action contre l'illettrisme doit être menée sur tous les fronts. D'abord pour éviter que l'illettrisme ne prenne racine dès l'enfance voire la toute petite enfance, ensuite pour permettre à ceux qui y sont confrontés de réacquiescer ou de conforter les compétences de base.

Prévenir l'illettrisme : dès la petite enfance, pour que les tout-petits se familiarisent avec les mots les livres, puis à l'âge de l'apprentissage de la lecture pour que les enfants réussissent cette première phase d'acquisition, pour qu'ils se sentent en confiance et progressent ensuite régulièrement et pour que les familles puissent mieux les accompagner tout au long de la scolarité, enfin éviter les décrochages et aider les adolescents en difficulté à renouer avec l'écrit.

Agir contre l'illettrisme pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle en proposant à ceux qui n'ont pas réussi à le faire à l'école une nouvelle chance de parvenir autrement à maîtriser la lecture, l'écriture et le calcul, condition d'une insertion réussie.

Agir contre l'illettrisme pour sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles : il s'agit de donner aux adultes salariés ou demandeurs d'emploi confrontés à ce problème les moyens d'être plus autonomes pour faire face à des changements, réussir une évolution professionnelle, conserver leur emploi ou en trouver un nouveau. Il s'agit aussi pour les entreprises de s'adapter plus facilement mutations dans leur environnement et d'être plus compétitives.

Agir contre l'illettrisme pour rendre effectif l'accès de tous aux droits : il s'agit de faciliter la capacité être autonome dans les démarches de la vie quotidienne (accès aux soins, à la culture, aux formalités administratives, participation citoyenne...).

3) Une définition de l'illettrisme partagée par tous

Dès sa création, l'ANLCI a réuni tous ceux qui agissent contre l'illettrisme ministères, collectivités territoriales, entreprises, partenaires sociaux et société civile afin qu'ils se mettent d'accord sur une définition commune et simple de l'illettrisme pour tous pour que, parlant ensemble de l'illettrisme ils parlent bien tous de la même chose. C'est cette définition élaborée en commun qui sert aujourd'hui de référence notamment à l'INSEE dans la conduite des enquêtes sur la mesure de l'illettrisme. C'est aussi cette définition qui sert de référence aux partenaires sociaux dans la définition des cahiers des charges du FPSPP, à plusieurs conseils régionaux et à tous les OPCA et OPACIF qui mettent en place des actions de lutte contre l'illettrisme. Indépendamment des orientations stratégiques choisies par telle ou telle organisation en fonction de sa sensibilité, ce qui compte, lorsqu'on s'engage contre l'illettrisme, c'est de se référer à des indicateurs communs et particulièrement d'avoir défini clairement le niveau à partir duquel on peut considérer qu'une personne est sortie de l'illettrisme. Sans cela, il est impossible de s'assurer que les solutions mises en place bénéficient bien aux personnes réellement concernées par l'illettrisme, comme il est impossible de savoir combien de personnes confrontées à l'illettrisme ont bénéficié des solutions mises en œuvre.

« L'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples.

Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans l'espace et dans le temps, etc.

Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire. Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs. »

Quatre paliers permettent de graduer l'avancée vers la maîtrise des compétences de base. On peut considérer qu'on est sorti de l'illettrisme lorsqu'on maîtrise le degré 2.

Degré 1 : Repères structurants

Compétences permettant, de se repérer dans l'univers de l'écrit (identification des signes et des mots), dans l'univers des nombres (base de la numération), dans l'espace et dans le temps, de participer à des échanges oraux avec des questions-réponses simples, etc.

Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante

Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc. Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre

linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci sont encore étroitement finalisés sur les situations pratiques de leur vie quotidienne.

Degré 3 : Compétences facilitant l'action dans des situations variées

Ces compétences permettent de lire et d'écrire des textes courts, d'argumenter, de résoudre des problèmes plus complexes, d'utiliser plus largement des supports numériques etc.

Il s'agit d'aller au-delà du pragmatisme quotidien et de se diriger vers plus de distanciation, de transversalité, d'automatisation, vers une appropriation croissante des codes (règles orthographiques, registres de langue...) vers un usage plus systématique d'outils d'appréhension du réel (tableaux, graphiques, schémas...). Le degré trois est proche du niveau du certificat de formation générale.

Degré 4 : Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance

Ce degré regroupe l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société, s'adapter aux évolutions et continuer à se former. Il correspond au bagage de fin de scolarité obligatoire. Le degré quatre est proche des exigences de formation générale des qualifications de niveau V (CAP, BEP, Brevet des collèges, etc.). »

Extrait du Cadre national de référence pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base

Une fois d'accord sur la méthode de travail partagée, nous proposons qu'une réflexion s'ouvre sur les premières propositions suivantes :

En ce qui concerne la mesure de l'illettrisme :

- 1) Généraliser l'enquête INSEE Information et vie quotidienne (IVQ) à toutes les régions pour que les décideurs puissent disposer d'une idée précise des besoins dans la population. Les résultats des enquêtes IVQ dissipent les idées reçues sur l'illettrisme et constituent des leviers puissants qui facilitent l'engagement contre l'illettrisme des pouvoirs publics nationaux, territoriaux et des partenaires sociaux. Avec une réédition des enquêtes tous les 5/8 ans, il est possible de mesurer l'évolution du phénomène, de vérifier si les efforts portent leurs fruits. Et d'adapter si besoin est les moyens mis en œuvre.
- 2) Veiller à ce que tous les outils de mesure statistiques mis en place pour évaluer les compétences de base des jeunes et des adultes se réfèrent bien aux degrés de sortie de l'illettrisme tel que définis dans le module ANLCI fourni à l'INSEE. Sans cela, il est impossible de garantir la fiabilité des comparaisons entre toutes les enquêtes, comme il est impossible de comparer dans le temps et dans l'espace (d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre) l'évolution du phénomène.
- 3) Attacher une attention particulière à la mesure de l'illettrisme chez les adultes. La récente enquête PIAAC 2012 réalisée par l'OCDE révèle que la proportion des adultes de plus de 45 ans connaissant des difficultés est supérieure à celle des plus jeunes. L'enquête confirme que la situation des adultes ayant été scolarisés est encore insuffisamment prise en compte dans de nombreux pays. Cela doit conduire les responsables des politiques de formation initiale et continue à amplifier les efforts pour que les personnes concernées ne se trouvent pas placées dans une situation pénalisante dans tous les aspects de leur vie quotidienne et professionnelle.

En ce qui concerne les actions en faveur des personnes concernées :

- 4) Poursuivre la dynamique créée par l'attribution du label grande cause nationale 2013 en mettant en place des campagnes de sensibilisation grand public et en utilisant les médias pour faire connaître les solutions qui existent. Et informer très précisément les responsables élus et administratifs des politiques d'éducation et de formation pour éviter la perte de temps et de moyens consacrés à la réinvention constante ou à l'expérimentation sans fin.
- 5) Soutenir les familles au moment de l'entrée dans les premiers apprentissages des enfants, plus particulièrement les familles qui ne maîtrisent pas bien la lecture l'écriture, le calcul en orientant notamment les moyens déjà existants vers la mise en place d'Actions éducatives familiales pour faciliter la réacquisition des compétences de base par les parents, leur permettre de mieux participer au suivi de la scolarité de leurs enfants et favoriser leur entrée dans les dispositifs de formation déjà existants. Associer les collectivités locales pour qu'elles mettent à disposition leurs équipements éducatifs notamment dans les zones rurales.
- 6) Renforcer la prévention de l'illettrisme en favorisant les coopérations locales entre les parties prenantes (établissements scolaires, services de santé, médiathèques, centres de loisirs, services proposés par les mouvements d'éducation populaires, porteurs d'actions culturelles...) pour prendre en charge le plus tôt possible les enfants qui connaissent des difficultés.
- 7) Renforcer les compétences de base des apprentis pour prévenir les risques de rupture des contrats d'apprentissage, faciliter leur insertion et leur évolution dans l'emploi. Les conventions d'objectif et de moyens mobilisées par l'Etat et les régions pour organiser l'apprentissage en région pourraient notamment être utilisées afin de renforcer cette prise en charge. L'ingénierie nécessaire pour bâtir ce type de projet dans un CFA existe et elle est disponible auprès de l'ANLCI. Elle est utilisée par plusieurs conseils régionaux et par des branches professionnelles comme le bâtiment. L'ANLCI peut faciliter sa diffusion et sa prise en main.
- 8) Renforcer l'action dans les entreprises et sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés en situation d'illettrisme en maintenant constant l'effort des partenaires sociaux via le FPSPP. Mutualiser tous les outils de repérage, les contenus de formation à visée professionnelle, les référentiels de certification et des compétences clés élaborés par les branches et par les conseils régionaux avec l'aide du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP).
- 9) Amplifier les efforts d'information et de sensibilisation sur la détection de l'illettrisme de tous les acteurs chargés de l'orientation et de l'accompagnement des transitions professionnelles pour qu'ils soient en capacité d'adapter leurs pratiques à un suivi effectif et efficace des personnes en situation d'illettrisme et puissent leur proposer les solutions de formation qui leur conviennent.
- 10) Enrichir l'offre de service dans les zones rurales.

En ce qui concerne le renforcement et la pérennisation de la mobilisation :

- 11) Créer une commission illettrisme dans tous les CCREFP pour placer la question de l'acquisition des compétences de base au cœur de la coordination en région en matière de formation professionnelle et suivre la mise en œuvre des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- 12) Rechercher une contractualisation sur des objectifs au niveau régional entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux en prenant appui sur les plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- 13) Mettre en place des conférences régulières de financeurs associant l'Etat, les collectivités, le CNFPT et les OPCA pour proposer une offre de service stable et en capacité de s'adapter aux besoins des personnes, quel que soit leur statut.
- 14) S'appuyer sur les bonnes pratiques et mutualiser ce qui existe pour outiller ceux qui souhaitent mettre en place des solutions et articuler les actions entre elles en fonction de personnes.
- 15) Conforter le rôle des Chargés de mission régionaux de l'ANLCI qui exercent une mission d'ensemblier en fédérant tous les partenaires impliqués contre l'illettrisme au niveau régional comme le fait l'ANLCI au niveau national. Les chargés de mission régionaux préparent la mise en place du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme et sont les relais opérationnel de l'ANLCI sur les territoires. Il pourrait être réfléchi à la possibilité d'une convention signée entre le Préfet, le Conseil régional, l'ANLCI et le CARIF confiant à ce dernier la mission de Chargé de mission régional de l'ANLCI.
- 16) Au niveau national, renforcer la présence des Conseils régionaux (3 ou 4) au sein du Conseil d'administration du GIP ANLCI au regard de leurs compétences en matière de formation et d'apprentissage du rôle croissant qu'ils jouent en matière de lutte contre l'illettrisme.
- 17) Bâtir un programme pluriannuel d'évaluation pour mesurer les progrès éventuels et réorienter éventuellement la stratégie.
- 18) Confier à l'ANLCI l'édition d'un état des lieux annuel sur l'investissement consenti en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme tant au niveau national qu'au niveau régional afin de mettre à la disposition de tous une vision d'ensemble.
- 19) Réaffirmer une volonté commune partagée par les pouvoirs publics nationaux, les responsables des collectivités territoriales et les partenaires sociaux de se réunir au sein d'une structure dédiée, l'ANLCI, permettant de produire et de disposer d'un certain nombre de données claires, de méthodes de travail et d'organisation et d'un outillage produit en commun afin de pouvoir prévenir et lutter avec plus d'efficacité et d'efficience contre l'illettrisme.

CONTRIBUTIONS REGIONALES

Contribution MC Jarrot – Conseillère régionale de Bourgogne.

Groupe de travail national sur l'illettrisme.

A la veille des assises de lutte contre l'illettrisme qui se tiendront en Bourgogne le 27 septembre, je souhaite apporter une contribution à cette dimension si importante de l'action publique.

En dehors de considérations politiques, parfois indécentes à ce sujet, nous ne pouvons que constater que le fait de consacrer beaucoup d'argent, voire de plus en plus, à la lutte contre l'illettrisme n'a pas permis de résoudre définitivement ce problème.

De nombreuses personnes sortent du système scolaire, parfois diplômées en situation d'illettrisme, je ne reviendrai pas sur ce sujet connu et largement commenté.

Comme tous sujets « brûlants » et douloureux, il a au moins le mérite d'être abordé et reconnu c'est le début d'une solution. Et je veux voir comme un progrès majeur la déclaration de l'illettrisme comme grande cause nationale 2013.

Le consensus qui s'opère sur la définition de l'illettrisme à savoir : lire, écrire, compter est très intéressant et permet enfin d'en faire comprendre les contours précis.

Ma qualité de professeure agrégée d'économie gestion en charge de classes de BTS étudiants et apprentis m'incline, et c'est ma mission principale, à convaincre les employeurs d'embaucher des apprentis titulaires du baccalauréat.

Il y a nécessité de construire avec les employeurs et étudiants apprentis un parcours de formation qui doit ces derniers sur le chemin de la réussite à l'examen et de l'intégration réussie dans la vie active à un niveau de technicien supérieur.

La formation professionnelle et l'apprentissage étant une compétence de base confiée à la Région cela me donne une vision plus globale et me permet d'agir et d'être, à la place qui est la mienne, force de propositions.

Ce que je constate depuis maintenant plus de 5 ans est sans appel:

1 - Mes étudiants/apprentis titulaires du baccalauréat sont en situation de dépendance totale pour envoyer un simple mail à un futur maître de stage ou à un futur employeur.

2 – Cette situation concerne 50% d'une classe de 24 étudiants ou apprentis par exemple.

3 – Les étudiants ou apprentis qui sont les plus en difficulté c'est-à-dire dans une vraie situation d'illettrisme sont très imaginatifs et essaient de trouver des solutions pour pallier cet état de fait.

4 – Les étudiants ou apprentis sont dans le déni mais se trouvent parfois au pied du mur c'est-à-dire dans l'impossibilité d'écrire un mail simple les met dans une situation de stress intense qui les handicape (je pèse mes mots) sérieusement, ils deviennent parfois agressifs en accusant l'institution « école ».

5 – Ces jeunes adultes détestent la grammaire, détestent le système, le rejettent et déclarent : « moi, j'ai toujours eu 0 en dictée ». Notre responsabilité est collective.

6 - Ces jeunes adultes à l'issue de leur apprentissage ne restent pas ... jamais dans l'entreprise même si le chef d'entreprise fait lui-même des fautes ce qui est de plus en plus courant !

7 – Ces jeunes adultes sont catalogués « cancrés et incompetents » et le groupe de collègues de travail les exclue naturellement donc leur progression professionnelle est longue souvent impossible, la personne régresse, je tiens à préciser que l'on se situe dans le cadre de mon expérimentation au niveau 3 de formation !

8 – j'ai constaté parfois une déstabilisation totale du jeune adulte qui a peur de perdre son travail.

9 – les évaluateurs et correcteurs lors des examens et concours suivent une grille de correction et de notation et parfois ... souvent ... systématiquement attribuent le point lorsque le mot existe même écrit en phonétique ou d'une manière approchée (nous commercialisation au lieu de nous commercialisons par exemple).

Ces constatations étant faites, je souhaiterais apporter ma contribution sur les points suivants :

A – expériences menées et en cours : j'ai conduit et je conduis un travail qui a pour objectif de poser un diagnostic aussi simple soit-il. Ce diagnostic a toujours été réalisé de façon « ludique » et suscitant l'adhésion sans dévalorisation de l'adulte et surtout sans jugement, les mots orthographe, dictée, grammaire etc sont bannis. Le diagnostic se fait de façon individuelle et surtout ne se rapproche pas

de l'évaluation et encore moins d'une notation. Le support servant de diagnostic est à choisir avec précaution, il doit être, même si cela paraît difficile, valorisant. Par exemple un propos libre de présentation de soi. Je conduis cette expérience depuis 5ans et je peux dire que cela marche bien et que je n'ai jamais eu de blocage.

B - pistes de réflexion : amener la personne à parler d'elle-même et **dédramatiser**, être persuadée et persuader que des solutions existent.

C – innovations souhaitables : systématiser l'idée du diagnostic, proposer des solutions acceptées, faire de l'orthographe un outil qui permet de maîtriser des compétences de base indispensables et incontournables comme envoyer un mail ou écrire une lettre de motivation et surtout ne pas positionner l'orthographe comme un moyen d'évaluation de l'intelligence.

D - Poser le problème et proposer une méthode de réparation sans évoquer l'idée de grammaire. Obtenir l'adhésion de la personne à cette méthode de réparation.

P.J :

- Document d'écriture d'un adulte salarié en situation d'illettrisme,
- Données Région Bourgogne sur l'illettrisme.

DONNEES QUANTITATIVES

FONCTIONNEMENT DES PLATEFORMES ILLETTRISME EN BOURGOGNE

La Région dans le cadre de sa politique d'égalité des chances en faveur des publics les plus fragiles souhaite disposer d'une évaluation des besoins en remédiation à l'illettrisme, ce rôle est confié aux plateformes.

Leurs missions se déclinent selon les axes suivants :

- repérer géographiquement les personnes illettrées sur leurs périmètres à partir de la mise en place d'un réseau de partenaires de terrain (Pôle Emploi, CAF, Sécurité sociale, etc...),
- accueillir et motiver ce public pour qu'il accepte de remédier à son problème linguistique via la formation,
- positionner à l'aide d'un geste expert le degré d'illettrisme de chaque individu,
- synthétiser les besoins du territoire en matière de formation et adresser ce diagnostic aux centres de formation afin qu'ils travaillent à la conception d'une action de remédiation.

Il est à noter que ces plateformes linguistiques accompagnent également les publics FLE (Français langue Etrangère) et analphabètes.

Précision : les chiffres relatifs à l'accueil et au positionnement concernent les publics accueillis et positionnés dans l'année de référence (flux) alors que les formés et accompagnés sont les publics ayant bénéficié d'une prestation durant l'année de référence quelle que soit l'année de leur accueil et positionnement (stock).

Orléans, le 27 août 2013



Direction Générale Formation Education
 Direction de la Formations Professionnelle Tout au Long de la Vie- SOF

LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME : CAUSE NATIONALE DE L'ANNEE

Région Centre : politique développée par le Conseil régional dans le domaine des savoirs de base dont la lutte contre l'illettrisme (LCI)



Rédacteur : Leila KHELIL

CONTEXTE

Au niveau national, les chiffres INSEE 2012 donnent les éléments d'éclairage suivants :

- ✚ un recul du taux de population en situation d'illettrisme : 7% (9% depuis 2004), soit, près de 2,5 Millions de personnes concernées
- ✚ 71% des personnes en situation d'illettrisme utilisaient à la maison exclusivement le français à l'âge de 5 ans (ce qui confirme qu'il est impératif d'éviter d'assimiler l'illettrisme à l'immigration)
- ✚ Plus de 51% des personnes repérées en difficulté exercent une activité professionnelle (57% en 2004)
- ✚ La répartition femmes/hommes pour les personnes en situation d'illettrisme se présente comme suit : 60,5% hommes (59% en 2004) et 39,5 femmes (41% en 2004)

En région centre, les cadres de fédération des énergies autour de la LCI sont :

- ✚ Le Plan Régional de lutte Contre l'illettrisme (PRLCI) 2011/2013
- ✚ Le Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) 2011-2014 qui s'articule autour des objectifs suivants (fiche action 10) :
 1. Mettre en œuvre le PRLCI
 2. Amplifier le développement de la maîtrise des savoirs de base en levant les freins à la démarche de formation et en continuant à assurer l'accès libre à la formation aux savoirs lire, écrire et compter par le biais du dispositif libres savoirs et du réseau des Espaces Libres Savoirs.

ACTIONS DE LA REGION : ORGANISATION DES VISAS LIBRES SAVOIRS

Qu'est-ce qu'un Visa :

Une action de formation de courte durée adaptée pour l'acquisition ou le renforcement de connaissances et compétences clés. Une personne peut bénéficier de plusieurs visas pour l'atteinte de ses objectifs. La formation se caractérise par une entrée selon les usages de la personne. Il s'agit dans un premier temps de mettre dans une dynamique de formation et de donner envie d'apprendre.

RAPPEL HISTORIQUE DU PROJET REGIONAL :

Depuis 2003, la stratégie de la Région en faveur du développement de la maîtrise des savoirs de base s'est appuyée sur les éléments suivants:

- ✚ Le succès du programme régional de lutte contre la fracture numérique par une formation massive de la population (près de 50 000 bénéficiaires) : en effet, forte du succès du Visa Internet, la Région s'est appuyée sur cette démarche pour construire un socle de formations aux savoirs et compétences de base structurées en visas.
- ✚ L'action de convergence des réseaux engagés dans la formation aux savoirs de base y compris la LCI (APP, LCI et Visa Internet) autour d'un seul programme : les visas Libres Savoirs. L'articulation était recherchée en s'inscrivant dans les nécessaires complémentarités au regard des évolutions dans le domaine de l'organisation et de la réglementation de la formation professionnelle (DIF, « compétences clés » ...).

Les cadres structurants qui ont guidé l'action régionale sont, notamment :

- ✚ Une dynamique européenne ciblant un socle commun de savoirs fondamentaux : en région centre, s'inspirant de cette démarche, une gamme de 8 Visas structure ce socle commun de connaissances et compétences essentielles à l'autonomie de l'individu (le dernier-né : visa « compétences d'avenir Centre », dédié aux jeunes en emploi d'avenir).
- ✚ Les recommandations du groupe 2 du PRDF (actuel CPRDF fiche action 10) dont la labellisation de 26 Espaces Libres Savoirs (ELS) dès 2006 dans une démarche de proximité et de développement du service public

LES VISAS ET LE SAVOIR LIRE ECRIRE ET COMPTER AUJOURD'HUI :

Depuis 2011, malgré les contraintes budgétaires, la Région a amplifié son soutien financier à la formation au savoir lire écrire et compter par le biais du visa Trois en Un : plus de 6325 visas , soit une augmentation de l'ordre de 2500 visas au-delà des financements accordés à la LCI au titre des dispositifs d'insertion et de lutte contre l'exclusion sociale. Le montant global des financements alloués correspond à plus de 9 millions d'euros (A titre d'exemple, le budget de l'Etat alloué en 2012 en région centre au dispositif « compétences clés » qui couvre le champ des savoirs de base, dont la LCI : 1,6 million d'euros, dont le FSE)

Le reste du panel des visas complète la formation. Ces actions sont parfois utilisées comme clés d'entrée à la formation au savoir lire écrire et compter.

Depuis 2012, des modalités et outils innovants dont la FOAD (formation ouverte et à distance) sont proposés par la Région pour lever les freins à l'égalité d'accès à la formation car souvent le public fragilisé est injustement tenu éloigné des pratiques innovantes.

L'impact du dispositif Visas qui forme chaque année près de 25 000 personnes :

- ✚ Un succès quantitatif qu'à ce jour aucun dispositif de formation mis en œuvre n'a pu égaler : plus de **300 000 visas réalisés, plus de 150 000 personnes formées (une personne peut se former à plusieurs visas).**
- ✚ Une mobilisation des OF (organismes de formation) et des formateurs publics et privés : **745 formateurs engagés dans les visas. Une forte implication des grands réseaux aux côtés de petites structures de proximité, relevant de la loi 1901 (le cœur de métier étant parfois la LCI : ALIRE, ACM, AGAFOR, PHARE...)**
- ✚ Une couverture des besoins du territoire régional par plus de 60 OF portant la commande régionale dont les 26 Espaces libres savoirs (au-delà des sites ouverts ponctuellement en fonction des conjonctures au niveau des collectivités et/ou des établissements scolaires comme les lycées par les GRETA notamment)
- ✚ Une visibilité de la démarche au niveau régional mais aussi national et transnational

Un apprentissage systématique par les formateurs libres savoirs d'outils Internet et multimédia grâce à la démarche d'accompagnement et de professionnalisation des acteurs.

FINANCEMENTS DU CONSEIL REGIONAL EN FAVEUR DES SAVOIRS DE BASE/LCI

Financements dédiés au titre de l'exercice 2013 :

Montant global alloué au titre de la formation professionnelle	9 334 937 €
Dont Visas Libres Savoirs	7 250 000 €
Dont dispositifs d'insertion/LCI (ce montant intègre la rémunération du stagiaire)	830 937 €
Dont animation et professionnalisation des acteurs et outils (plateforme Libres savoirs, réseau ELS)	636 000 €
Dont financements dédiés au titre de la lutte contre l'exclusion (Cap asso, CRIA...) et/ou des actions culturelles (« Mille lectures d'hiver »*..)	618 200 €

* **Sur le plan culturel** : dans les domaines de la prévention de l'illettrisme par l'accès à la lecture/écriture, le Conseil régional, finance au titre des programmes et aides culturels, des actions d'accompagnement des jeunes et/ou des familles pour favoriser l'appropriation de la lecture et/ou la valorisation de l'écriture (« mille lectures d'hiver », « tu connais la nouvelle »....)

Conventionnements avec les Conseils généraux :

Parallèlement aux dispositifs de formation aux savoirs et visas Libres Savoirs, le Conseil régional a jeté les bases d'une coopération active avec les conseils généraux : des expériences ont été menées avec le Conseil général du Cher, de l'Indre-et-Loire, du Loiret (Montargis et cantons ruraux) et de l'Eure-et-Loir. L'objectif est de travailler sur l'adaptation des visas pour la formation des publics RSA en grande difficulté.

Professionnalisation et accompagnement des acteurs pour améliorer la qualité de l'offre de formation et la rendre plus visible :

En termes de lisibilité : le Conseil régional par le biais de la Plateforme Libres Savoirs informe, anime, assure une veille pédagogique et propose au grand public des inscriptions en ligne pour la formation aux savoirs de base dont la lutte contre l'illettrisme et l'e-exclusion. Une cartographie interactive affiche l'offre régionale de formation et les contacts utiles. Un répertoire des acteurs engagés dans les dispositifs de lutte contre l'illettrisme financés par la Région est en ligne (téléchargeable en format PDF).

De plus, au-delà de leurs missions de fédération des énergies sur les territoires, les 26 Espaces Libres Savoirs (ELS) labellisés depuis 2006 créent et animent des sites Web pour promouvoir l'offre de formation et afficher des catalogues locaux de formation sur divers départements comme le Cher, l'Indre-et-Loire et le Loir-et-Cher (www.ELS18.fr; www.libres-savoirs-28.fr; www.libres-savoirs-touraine.fr; www.ELS41.fr;))

Montée en compétences des acteurs dans les usages TIC (mise en œuvre de la Formation à distance –FOAD -...) et amélioration du captage des publics les plus fragilisés :

Le dispositif Libres Savoirs piloté par la Région accompagne les acteurs engagés dans la formation aux savoirs de base dont la lutte contre l'illettrisme et l'e-exclusion : actions de professionnalisation, accompagnement à la mise en œuvre de la formation en ligne (FOAD, e-learning...), capitalisation des compétences acquises par les formateurs par une certification C2i2e... Au titre de la professionnalisation, des rencontres sont notamment organisées pour des échanges de pratiques entre organismes de formation.

L'accompagnement des opérateurs de formation intègre la nécessaire dynamique de complémentarité avec l'ensemble des dispositifs financés par d'autres partenaires (Collectivités, Etat, OPCA....)

**Direction Générale Formation Education
Direction de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie - SOF**



Région Centre



Espaces Libres Savoirs et Visas

<https://www.libres-savoirs.regioncentre.fr>



Leila KHELIL – juin 2013

Les Espaces Libres Savoirs (ELS)

L'ELS est défini comme service régional public de proximité

■ **Deux fonctions en interaction :**

- fonction essentielle de promotion de l'offre régionale de formation, faire le lien entre les besoins de la population et l'offre de formation disponible ;
- fonction d'organisation et de réalisation des actions de formation *visas*.

■ **11 espaces libres Savoirs ont été labellisés** au titre de l'expérimentation menée en 2006. Leur développement s'est poursuivi : 15 nouveaux ELS ont été labellisés en juillet 2007.

■ Ce sont tous des organismes de formation « labellisés » par la Région Centre en raison de leur bonne appropriation des enjeux liés à la mise en place de ce service de proximité ; à savoir que la maîtrise des savoirs de base, par l'acquisition des connaissances et l'actualisation permanente des compétences, doit permettre le développement de la trajectoire professionnelle et l'intégration sociale.

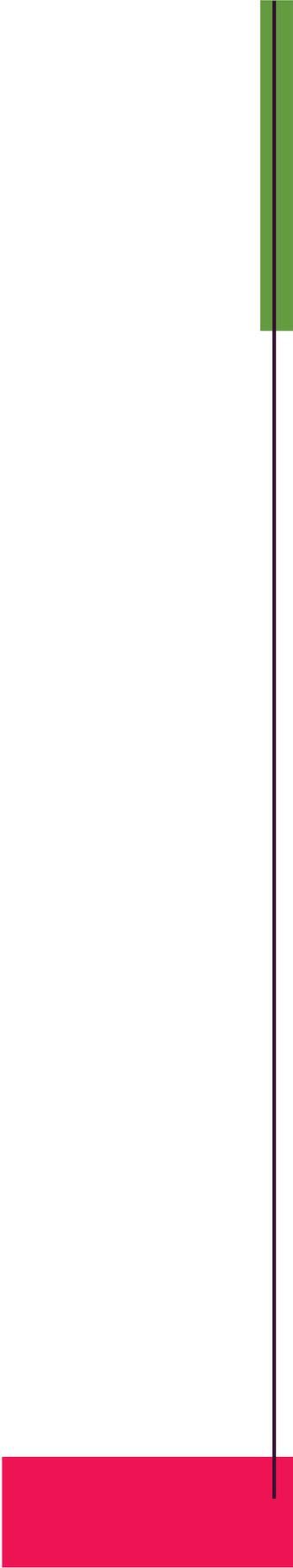
■ Ils mobilisent au service de l'objectif un Comité Local de Développement et de Promotion (CLDP)

Une 1ère vague de labellisation de 11 ELS expérimentaux fin 2005/début 2006

- Département du Cher :
ELS Bourges (IMEP)
ELS Vierzon (GRETA Cher)
- Département de l'Eure et Loire :
ELS Chartres (GRETA de Chartres)
- Département de l'Indre :
ELS Châteauroux (GRETA Indre)
- Département de l'Indre et Loire :
ELS Amboise (GRETA Val de Loire)
ELS Chinon (GRETA Touraine)
ELS Tours (AFPP)
- Département du Loir et Cher :
ELS Blois (A LIRE)
ELS Vendôme (GRETA Loir et Cher)
- Département du Loiret :
ELS Orléans La Source (ACM Formation)
ELS Pithiviers (AFEC)

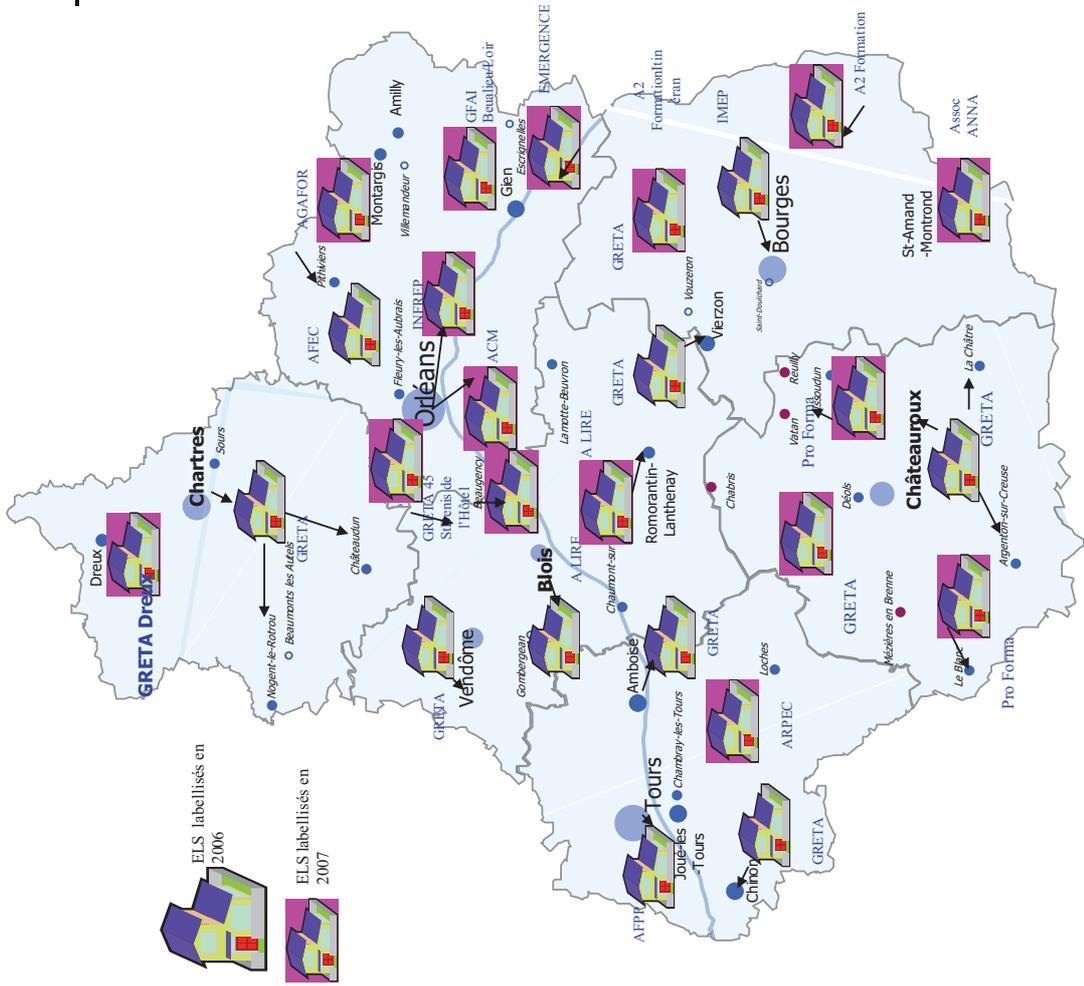
Une seconde vague de labellisation en 2007 avec 15 nouveaux ELS :

- Département du Cher :
ELS Cher Nord (GRETA Cher)
ELS Itinérant (A2 Formation)
ELS Saint Amand Montrond (ANNA)
- Département de l' Eure et Loire :
ELS de Dreux
- Département de l'Indre :
ELS Châtillon sur Indre (GRETA Indre)
ELS Issoudun (Pro forma)
ELS Le Blanc (Pro forma)
- Département de l'Indre et Loire :
ELS Loches (ARPEC Touraine)
- Département du Loir et Cher :
ELS Romorantin (A LIRE)
- Département du Loiret :
ELS Beaugency (GRETA Loiret Centre)
ELS Beaulieu sur Loire (G-FAI)
ELS Gien (EMERGENCE)
ELS Montargis (AGAFOR)
ELS Orléans Centre (INFREP)
ELS Saint Denis de l'hôtel (GRETA Loiret Centre)



**Aujourd'hui ce sont
26 Espaces Libres Savoirs qui
maillent le territoire régional...**

Cartographie des Espaces Livres Savoirs labellisés depuis 2006

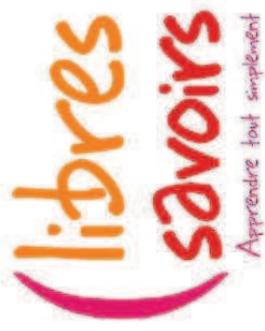


ELS labellisés en
2006

ELS labellisés en
2007

Impact et valeur ajoutée

- **Le dispositif a permis de renforcer les relations avec les prescripteurs**
 - **d'offrir une meilleure lisibilité de l'offre de formation régionale et visas**
 - **Le développement d'une relation partenariale de type « gagnant-gagnant » entre OF et l'animation du réseau local des OF**
 - **Une meilleure réponse apportée au public en matière de formation...**
- Et une différence notable**
- **notamment l'idée de satisfaction du public à travers le sentiment de redonner et/ou créer une appétence aux apprenants, voire « resocialiser » ces derniers...**



Les formations aux visas Libres Savoirs

Les visas : Une stratégie et des objectifs

- **Massification de la maîtrise des savoirs de base**
- **Mise en œuvre du DIF en proposant une offre de formation parfaitement adaptée tant aux attentes des salariés les moins qualifiés que des entreprises.**
- **Construction d'un « socle commun de compétences » c'est-à-dire la capacité pour chacun à s'adapter aux technologies, à développer son autonomie et communiquer.**
- **Modernisation de l'offre de formation par une transformation en profondeur des pratiques pédagogiques et techniques.**

Des moyens

- 7,5 Millions d'euros pour couvrir une offre de formation qui s'adresse à tous publics âgés de plus de 16 ans et sortis du système de formation initiale;
- Offre de formation recomposée, structurée en une gamme de plusieurs visas constituant un embryon de socle commun de connaissances essentielles à l'autonomie de la personne;
- Démarche d'innovation par la programmation de plus de 3600 visas FOAD au titre de l'exercice 2013 afin de lever les freins à l'égalité d'accès à la formation pour les publics fragilisés
- Lieux à même de favoriser une meilleure, lisibilité, accessibilité : labellisation de 26 Espaces Libres Savoirs (ELS);
- Un programme d'accompagnement aux changements : chaque année des ateliers de professionnalisation des acteurs sont proposés en présentiel et à distance par la PFT Libres Savoirs (Usages TIC, échanges)

Des réalisations

- Depuis 2004 : plus de **300 000 visas** réalisés, soit, plus de **120 000 bénéficiaires** (personnes physiques) et près de **120 000 formations** au visa internet réalisées.
- Les **demandeurs d'emploi (DE)** représentent la majorité des bénéficiaires (salariés : 25%)
- La majorité des bénéficiaires est de niveau 5 et infra
- Les **femmes** représentent plus de **65%** des bénéficiaires
- Plus de **1500 jeunes inscrits** pour une formation au visa Compétences Jeunes Centre
- Plus de **2500 personnes inscrites** à un visa en FOAD

Qu'est-ce qu'un visa ?

Une action de formation de courte durée adaptée sur des périodes courtes pour acquisition ou renforcement de connaissances et compétences clés : plus de 30 000 formations aux visas programmées chaque année...

- Visa Internet centre et Culture numérique,
- visa Bureautic Centre, En présentiel ou en FOAD
- Visa Langues vivantes (anglais, espagnol, allemand) – En présentiel ou en FOAD
- Visa Trois en Un (Communication écrite et orale, Maths, Raisonnement logique) – En présentiel ou en FOAD
- Visa Eco-citoyen Centre
- Visa Accueil Tourisme
- Visa Compétences jeunes Centre - En présentiel ou en FOAD
- Visa Compétences d'Avenir

Une offre de formation modernisée par l'usage des TIC (Prestation individualisée en 4 phases)

In **t**r **é**e **s**e **I**o **n** **I**e **s** **u**i **s**a **s**e **s**

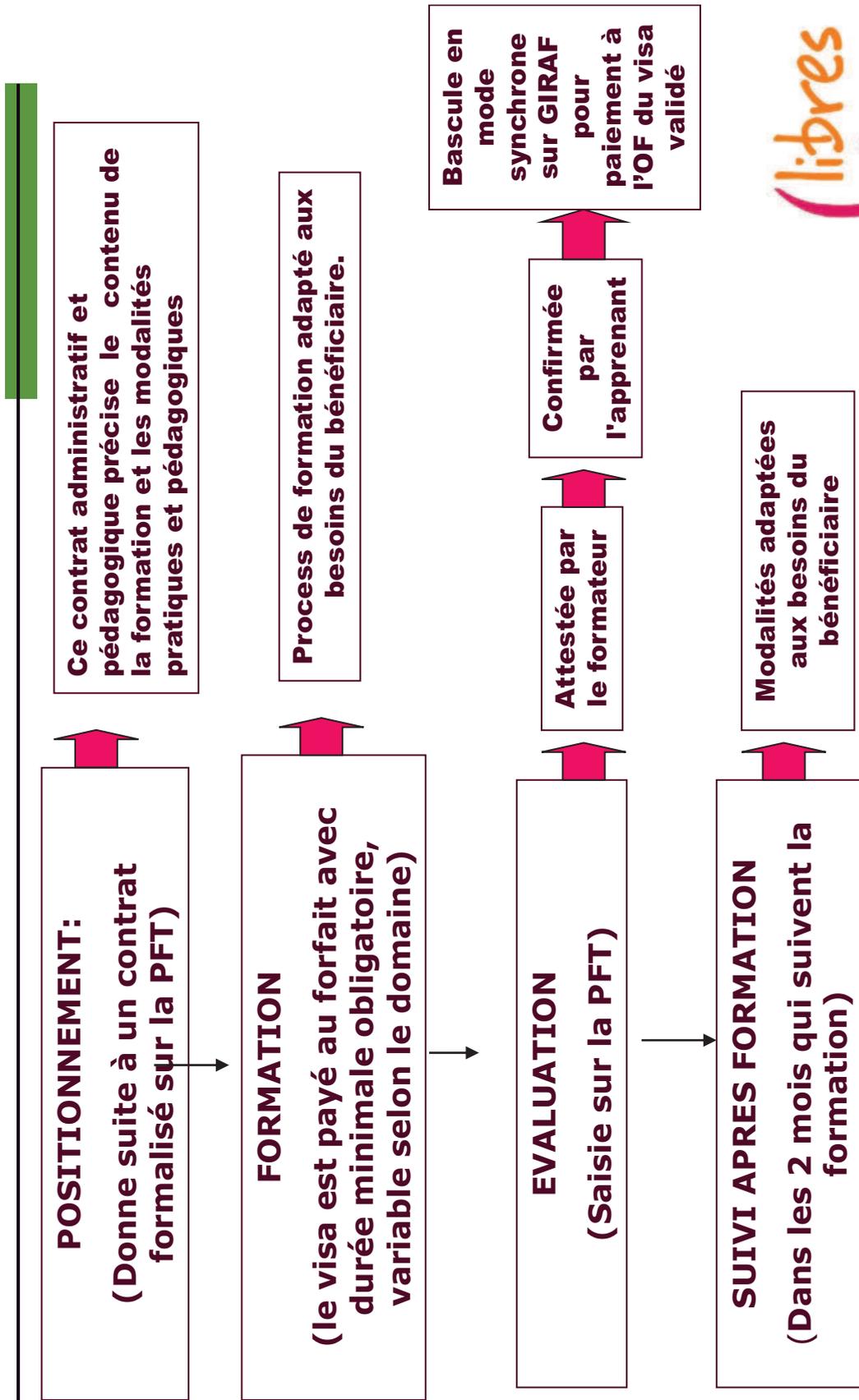
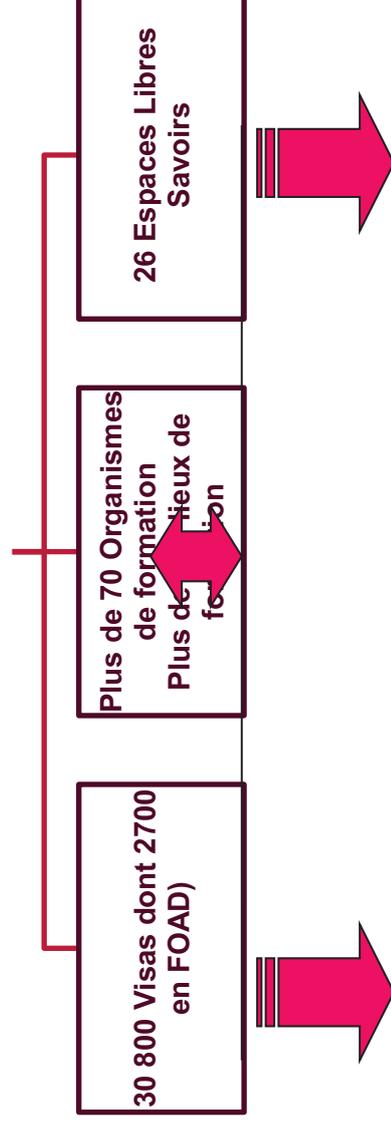
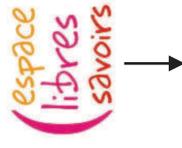


Plate forme Libres Savoirs

<https://www.Libres-Savoirs.regioncentre.fr>



Charte Libres Savoirs



Pôle animation, professionnalisation, animation éditoriale et veille pédagogique

Pôle technique

Plus-value de la démarche visas et de l'usage des TIC par le biais de la plate forme

■ Pour tous les publics :

- Développement de l'usage des TIC
- Relation privilégiée avec les apprenants qui acceptent les enjeux.

■ Pour les publics bénéficiaires en difficulté d'insertion sociale et professionnelle et ayant connu plusieurs échecs scolaires : mêmes constats que pour les formations réalisées avec des publics plus autonomes (niveau V et+) soit :

- Plus d'intérêt pour les matières générales par le biais des TIC y compris de la FOAD
- Développement des capacités d'auto formation (capacité d'attention, d'organisation de son temps de travail, formulation de ses besoins...).

■ Pour les jeunes : Permet de les confronter à nouveau à des apprentissages en Français & Mathématiques sans les remettre en situation d'échec :

- Nouveaux modes de communication avec les formateurs
- Plus d'individualisation : prise en compte des rythmes, des progressions individuelles....

**Contributions de la Région Ile de France
Septembre 2013**

Objet : Le CNFPTLV, à la demande du Ministre M.SAPIN souhaite proposer des préconisations pour intégrer la prévention et la lutte contre l'illettrisme dans l'ensemble des politiques

Contexte pour la Région Ile de France :

La Région Ile de France intègre la lutte contre l'illettrisme dans son champ global d'interventions. Elle a fait le choix d'opter pour une approche systémique qui intègre le nécessaire développement des compétences clés, dont les compétences de base, à la construction itérative d'un projet d'insertion sociale et professionnelle.

La Région, dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes 16-25 ans non qualifiés, met l'accent sur le développement des compétences clés dont les compétences de base, lire écrire compter dans une approche intégrée au projet professionnel. Le dispositif « Avenir Jeunes », composé des Espaces de dynamique d'insertion et des pôles de projet professionnel répond à cet objectif en s'inscrivant notamment dans le champ de la lutte contre l'illettrisme et du renforcement des compétences linguistiques au service de la construction et/ou de la validation du projet professionnel. La majorité du public accueilli par ces programmes est de niveau V et infra V.

La Région accorde 5% de ses volumes horaires en formation dans « Avenir Jeunes » pour les publics suivis par la Mission Générale de l'Insertion de l'Education nationale ; ce qui permet la mise en œuvre d'actions ciblées sur le renforcement des compétences de base et/ou linguistiques articulé à la construction du projet professionnel.

Depuis mars 2010, pour les jeunes 16-25 ans non qualifiés la Région a engagé auprès des opérateurs de formation et des missions locales un large travail partenarial et concerté dans le cadre d'une recherche action régionale. Celle-ci a abouti à l'élaboration d'une **carte de compétences et d'un référentiel d'insertion professionnelle en direction des jeunes non qualifiés**.

L'effort partenarial et d'accompagnement régulier, sur le terrain, mené par les services de la Région se poursuit au plus près des organismes de formation : il permet d'inscrire le programme « Avenir Jeunes » dans une approche globale de l'insertion qui favorise, notamment, le développement des compétences clés au service du projet professionnel pour tous les jeunes ayant intégré le dispositif et contribue à la professionnalisation des acteurs de l'insertion socio-professionnelle.

En direction des jeunes, un autre dispositif précisément pour les jeunes lycéens « réussite pour tous » participe également à cet axe de soutien. Ce dispositif permet entre autres actions déclinées dans les programmes, le financement annuel de projets axés sur « le lire et écrire ».

La charte de partenariat « Réussite pour tous » est sollicitée dans le cadre du plan d'action de lutte contre le décrochage voté en avril 2013 ; lequel plan est au service du CPRDFP dont l'objectif est de construire un cadre d'intervention aux politiques publiques.

Pour le public accueilli dans les CFA, la Région a participé, dès 2010, à une expérimentation « lutte contre l'illettrisme » avec des CFA franciliens volontaires et l'ANLCl ; expérimentation qui a intégré la dimension du repérage et du suivi des jeunes en difficultés dans une optique de sécurisation de parcours.

Le dispositif d'accès à l'apprentissage, proposant des passerelles de préparation à l'alternance et le dispositif « Qualité de l'alternance » intègrent désormais le nécessaire développement des compétences clés en situation et contextualisées. Depuis 2013, la Région a souhaité mener une recherche action avec des CFA franciliens, l'organisme de formation de formateurs IP2A, des organismes du programme régional Avenir Jeunes afin de rechercher des clés de réussite en entreprise, pour l'apprenti (e), et une meilleure optimisation de la formation en CFA.

Le plan de lutte contre le décrochage sollicite les dispositifs et les méthodologies déployés par la Région comme levier de mobilisation. Des passerelles entre les formations scolaires et l'apprentissage seront initiées, notamment en tenant compte des expériences menées dans la cadre d'un groupe test « décrochage » pour lequel une expérimentation est menée. Cette démarche permettra, d'une part, de modifier les approches éducatives et ainsi de faire évoluer les représentations de la réussite scolaire et de l'apprentissage chez les élèves et les adultes. Les passerelles, intégrées à la scolarité, permettront aux élèves de modifier leur orientation et d'intégrer ainsi un véritable processus d'orientation basé sur des temps d'alternance et des temps d'évaluation des formations et des métiers découverts. Dans le cadre de la mise en œuvre des protocoles de sécurisation des parcours scolaires et de formation professionnelle initiale, la mobilisation du dispositif d'accès à l'apprentissage et le programme Avenir-Jeunes seront renforcés pour les publics en situation de décrochage autant que nécessaire, en lien avec les partenaires. En particulier, un travail sera mené avec les Plats formes de suivi et d'appui des jeunes en situation de décrochage (PSAD) pour fluidifier les parcours et réduire la durée de décrochage

D'autre part, également en 2010, pour les salariés les plus faiblement qualifiés des TPE/PME, le Conseil Régional a voté un rapport-cadre pour renforcer ses actions de formation face à la montée du chômage et des inégalités sur le marché du travail, en partenariat avec les OPCA.

Ces parcours, ont pour objectifs de favoriser la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale de ces salariés.

L'accent est mis sur « des formations prenant en compte l'exigence de la conversion écologique (...) et sur les formations tournées vers le socle de compétences (...), notamment autour de la lutte contre l'illettrisme et la remise à niveau sur les savoirs de base ».

Chaque année, des axes prioritaires d'intervention sont définis à destination des salarié(e)s rencontrant des difficultés avec la maîtrise des savoirs de base.

C'est ainsi qu'en 2013, avec le soutien de la Région, plus de 1200 salarié(e)s des secteurs du bâtiment et des travaux publics, de la métallurgie, de l'hôtellerie-restauration et de la propreté, bénéficieront d'une formation de remise à niveau sur les compétences linguistiques et de manière plus globale, sur les compétences de base en lien avec les activités/tâches des métiers.

Les conventions se déclinent en axes. Les actions liées à l'illettrisme ou au renforcement des savoirs de base peuvent faire l'objet d'axes spécifiques ou être incluses dans des parcours de formation liés à la sécurisation des parcours, au développement de la formation de salariés de secteurs prioritaires tel que le Service à Domicile des Personnes (SADP).

Dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, des actions entrant dans la lutte contre l'illettrisme et le développement des compétences clés sont financées en direction des bénéficiaires des programmes afin de sécuriser les parcours vers l'emploi.

Pour ses propres personnels (agents des lycées et agents du siège) la Région propose des formations de remise à niveau sur les savoirs de base. Ce dispositif, initié avec le Centre National pour la Formation du Personnel Territorial (CNFPT) répond à un des objectifs prioritaires du plan de formation régional et vise à soutenir les agents régionaux souhaitant maîtriser les connaissances indispensables pour exercer pleinement leurs missions ou envisager une évolution professionnelle. C'est pourquoi la formation portant sur l'apprentissage du français est axée principalement sur des mises en situations professionnelles.

Les objectifs généraux de cette formation sont de permettre aux agents de connaître leur environnement professionnel et territorial, de mieux comprendre les écrits en lien avec leur poste

de travail, de transmettre des informations écrites, de produire à terme des écrits et de communiquer à l'oral dans un contexte de travail.

Une expérimentation de ce parcours de formation interne à la Région a été menée en 2012-2013 et s'est prolongée en 2013-2014. Suite à une première évaluation des acquis des stagiaires, une session concernant 90 participants et plusieurs groupes de stagiaires a pu voir le jour. Les participants relèvent en effet de différents profils : il s'agit ainsi pour les agents de profil palier 1 d'acquérir les bases de la communication écrite et de développer leur communication orale ; pour les agents de profil palier 2 qui sont lecteurs, de lire et de comprendre un texte simple en relation avec la vie quotidienne et professionnelle, pour les agents de profil palier 3, de maîtriser les bases orthographiques et grammaticales et de développer leurs écrits.

La formation qui suppose un investissement personnel a été conçue de manière à ce que les agents puissent assimiler ce qui leur est enseigné : la durée de formation, de 10 à 15 jours selon le niveau des stagiaires, est ainsi proposée aux agents à raison d'une journée par semaine. Face à l'intérêt que suscite cette formation et compte tenu des progrès des agents, il a été décidé de renouveler cette action.

A noter également, à travers sa politique du livre en Ile-de France, la Région dans son soutien aux projets visant la lutte contre les discriminations, contribue à accroître une politique régionale globale sur la lecture ; politique entrant dans le champ de la lutte contre l'illettrisme.

La politique de lutte contre la discrimination, dans sa version récente, inclut également un volet contre la « discrimination liée à l'origine, dont l'accès à la langue française »

Dans le cadre de l'action régionale conduite en matière de politique de la ville (dispositif Actions contractualisées d'intérêt régional), la Région Île-de-France finance des ateliers socio-linguistiques (ASL) se déroulant dans des quartiers labellisés Politique de la ville, qui intègrent une dimension de lutte contre l'illettrisme particulièrement si les ASL sont à destination de primo arrivants ou personnes d'origine étrangère, peu ou pas scolarisés dans leurs pays d'origine. Ainsi certains ateliers proposent un soutien sociolinguistique à plusieurs niveaux pour un public adulte : alpha, fle, remise à niveau.

Les ateliers soutenus ont souvent pour objectifs premier :

- l'accès à l'autonomie professionnelle et citoyenne par la pratique et la maîtrise de la langue française,
- l'amélioration des compétences linguistiques en vue d'une insertion sociale et professionnelle,
- la recherche d'acquisition d'une plus grande autonomie dans les actes de la vie sociale et quotidienne.

Sont en revanche exclues du périmètre de ce dispositif les actions de formation linguistique à vocation professionnalisante, prises en charge elles par le secteur de la Formation professionnelle, ou, marginalement, par le secteur de Développement social - lutte contre l'exclusion sociale.

Ce dernier secteur ou le dispositif FRDVA subventionnent modestement des associations pour :

- la prévention de l'illettrisme directement auprès des jeunes enfants dans des quartiers ou des structures qui sont le lieu de rencontre d'un public culturellement défavorisé (cf : voir surtout www.acces-lirabebe.fr/),
- le cas échéant, des projets pour l'apprentissage de la langue par des personnes en situation de handicap
- le soutien scolaire (AFEV, Espace Bénévolat dont cf. www.coeurs-a-lire.org à consulter également et surtout pour le soutien des bénévoles au public en difficulté linguistique)
- et de façon plus organisée, l'apprentissage de la langue par des adultes, qu'il s'agisse ou non de parents, dans des buts de prévention d'illettrisme des enfants comme d'inclusion sociale, citoyenne ou professionnelle. La Région, dans son cadre d'intervention liée à la lutte contre l'exclusion, a privilégié le soutien à des projets innovants en langue professionnelle, et à des associations qui pouvaient apporter des ressources d'ampleur régionale, en se basant sur le double constat suivant :

- un volume insuffisant de formations proposées pour répondre aux besoins des publics les plus en difficulté avec la langue ou l'écrit (publics ne pouvant pas accéder directement aux formations de droit commun);
- et un nombre important d'associations de proximité intervenant sur ce champ de l'illettrisme ou de l'apprentissage de la langue (environ 10 à 20 millions d'heures stagiaires/an en Ile de France), peu structurées et non organisées en réseau pour la mise en place d'une véritable mutualisation des outils et des démarches dans ce domaine.

Dans ce cadre, ont donc été soutenus par la Région des projets de formations à visée professionnelle mises en place par quelques associations de terrain, habituées à ce public et compétentes en linguistique, dans un espoir d'essaimage des projets réussis ; ainsi que des programmes visant le développement de centre ressource partiel.

Par ailleurs, la Région a organisé sur ce thème, des Journées de mutualisation et d'ouverture à des intervenants de divers horizons et très suivies (250 et 300 participants auxquels se sont joints des organismes de formation), axées non sur l'illettrisme, problématique déjà animée, mais sur l'apprentissage de la langue par les migrants en difficulté linguistique (liens dans le chapitre suivant).

Les expériences menées en Région:

La co construction du référentiel d'insertion professionnelle et sa carte de compétences « Avenir Jeunes » est une expérience de travail partenarial majeure qui se poursuit encore en 2013 (cf annexe1).

La démarche sous jacente présuppose que l'entrée d'un jeune en formation n'est plus déterminée par la mesure d'un « profil » au regard de savoirs de base acquis ou pas, ou de profils linguistiques, pour des publics non francophones. Il s'agit de déployer une analyse des besoins approfondie qui tient compte des expériences et des compétences déjà acquises par le stagiaire au regard des 12 axes de la carte de compétences « Avenir Jeunes » qui est engagée. Il s'agit alors pour les formateurs des organismes de formations de proposer des contenus de formation individualisés qui ont du sens pour chacun des projets des jeunes. Ainsi un jeune pourra travailler sur le renforcement de la compréhension et la production écrites en vue de se préparer à un stage en entreprise. La durée du parcours sera modulée en fonction du projet et des besoins du jeune.

La mesure des acquis, l'analyse précise des besoins et l'identification des écarts par rapport aux attentes du jeune objectivent la construction du parcours de formation. Trois phases évaluatives rythment le parcours du jeune ; elles sont conçues avec sa participation active: l'évaluation initiale, intermédiaire après le premier stage en entreprise et finale.

Ces évaluations interrogent les compétences développées en formation par le jeune et lui permettent de mettre en avant les compétences qu'il a développées durant son parcours tout en mesurant sa propre progression.

Le travail initié par la Région pour faire évoluer les évaluations et les positionnements des jeunes formés dans le cadre du dispositif « Avenir Jeunes » rompt avec des logiques catégorielles et tente de nommer et caractériser des compétences acquises et des besoins / écarts permettant de définir des objectifs de formation. Le passage aux « compétences clés » implique une véritable révision des représentations et des discours d'une part et un nouveau regard sur les personnes présentant des besoins d'autre part. La Région a produit :

- des fiches pratiques pour mettre en œuvre l'analyse des besoins et la démarche évaluative qui nécessite la participation du stagiaire
- un guide à destination des formateurs
- un outil informatique pour générer des cartes de compétences individualisées et des tableaux de compétences ainsi que des synthèses pour le stagiaire et les partenaires de l'organisme de formation.

Prochainement, des ingénieries pédagogiques co construites par des formateurs, au cours de réunions organisées par la Région, seront présentées. Il s'agit de séquences pédagogiques qui s'adressent aux formateurs accueillant des publics débutant à l'oral et/ou l'écrit et des publics ayant besoin de renforcer leurs compétences de lecture, de production d'écrit, mathématiques et numériques.

Des projets de français a visée professionnelle, menés par des associations locales de lutte contre l'exclusion (souvent également organismes de formation), en bonne connaissance du public, concerné par une prise en compte globale de la personne, en relation avec des prescripteurs locaux, ont donné de bons ou très bons résultats, particulièrement en cofinancement avec Paris. cf. l'après-midi, « des maillons vers l'emploi » du programme et des ressources sur <http://www.projets-citoyens.fr/node/3309> ; mais ils sont à ce jour sans possibilité financière pour la duplication, ni canaux pour diffuser. De son côté Paris (DPVI, DASES, contact : Mme Ricci) continue à progresser, et malgré de grandes difficultés, est le département francilien qui a le mieux expérimenté et mis en œuvre le parcours des différents niveaux de passerelles en français professionnel pour espérer atteindre les autres formations de droit commun.

L'« **ASL pre emploi** » dont la pédagogie a été impulsée par la politique de lutte contre l'exclusion, et qui requiert moins de compétences lourdes, continue à essaimer.

Les expérimentations en cours

1- Recherche action 2013 :

Les objectifs sont d'établir et de formaliser les modes d'articulation entre trois dispositifs régionaux s'adressant à des publics de statut différent, « Dispositif d'accès à l'apprentissage », « dispositif Qualité de l'alternance » et « Avenir Jeunes » pour permettre à de jeunes de sécuriser leur parcours professionnel tout en renforçant les compétences nécessaires à leur projet. Des expérimentations et des accompagnements dans des CFA entre septembre et décembre 2013 vont permettre de valoriser et caractériser des bonnes pratiques. L'harmonisation des démarches évaluatives pour faciliter et accélérer les processus d'accès et de maintien dans l'apprentissage sera basée sur celles développées dans le dispositif « Avenir Jeunes ». La carte de compétences et son référentiel vont donc désormais intégrer les critères de l'alternance.

Des représentants des dispositifs régionaux concernés, des CFA investis dans la démarche proactive en entreprise et porteurs du Dispositif d'accès à l'apprentissage ; des CFA investis dans la « sécurisation des parcours » avec Avenir Jeunes ; des organismes représentants des Pôles de Projets Professionnels Avenir Jeunes; des consultants IP2A sont partenaires de ce projet francilien.

2- Sécurisation des parcours

Les expérimentations engagées par la Région pour les jeunes sans qualification et pour les apprentis répondent à l'objectif général de sécurisation de parcours. Au-delà d'une déclaration d'intention, l'accompagnement et le travail avec les acteurs du terrain revêt une dimension primordiale pour la Région.

En 2012, des travaux proposés par la Région, dans 4 grands secteurs professionnels, le BTP, l'hôtellerie restauration, la propreté et l'informatique, ont permis d'associer les branches professionnelles, des CFA volontaires, des organismes d'Avenir Jeunes, du programme régional Compétences et des conseillers de mission locale. Cette collaboration, suivie d'expérimentations in situ avec des stagiaires, a favorisé l'émergence de parcours sécurisés vers la qualification, l'apprentissage ou l'emploi et les résultats attestent de plus de 90 % de sorties positives.

Le principe du parcours sécurisé (cf annexe 2) a été généralisé pour permettre à des jeunes en amont d'un emploi d'Avenir de se préparer à un futur poste de travail. Ainsi, la Région créant des postes d' OPTIC pour les lycées franciliens a pu recruter des jeunes issus de parcours sécurisés vers les métiers de la maintenance informatique.

3 – coordinations territoriales

La politique de la lutte contre l'exclusion aide modestement des territoires à mieux s'organiser pour harmoniser ou coordonner la formation à la langue, parfois avec les structures de l'emploi voire de l'IAE, grâce à une expertise qui s'est construite par l'expérimentation en divers lieux. Ce travail est apprécié par des collectivités locales, il permet de mettre en synergie les multiples compétences déjà au service du public en difficulté linguistique sur un territoire, et donc d'être bien plus efficient. Cf. matinée, « une concertation au sein de territoires pour améliorer l'insertion sociale, éducative, citoyenne, voire professionnelle » sur <http://www.projets-citoyens.fr/node/4294>

4 - Lors de la même journée ont été présentées des « articulations locales entre les acteurs des formations, de l'activité économique et de l'emploi », également financées ou non par la Région.

Pistes de réflexion

La lutte contre l'illettrisme permet, de fait, de mettre l'accent sur la nécessité d'insérer, former des personnes peu ou pas qualifiées qui ont des besoins en lecture/écriture et mathématiques.

Cependant, dans la déclinaison opérationnelle en termes d'ingénieries de parcours de formation, il est proposé d'opter pour une approche globale de l'individu, de ses potentialités, de son projet et de son métier et de ne pas réduire ses besoins aux savoirs de base manquants. C'est ainsi que les contenus de formation pourront devenir plus dynamiques et porteurs de sens s'ils s'articulent complètement aux objectifs d'élaboration de projet professionnel ou de développement des compétences professionnelles. En effet, mis dans une posture dynamique d'apprentissages liés à un projet, un individu développera les compétences nécessaires.

2- Depuis bientôt 10 ans, la loi a inscrit dans le code du travail que « les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie des formations tout au long de la vie » ; l'action de l'ANLCl a permis de faire parler et d'outiller la lutte contre l'illettrisme, et que se mettent en branle divers programmes au bénéfice du discret public illettré et de l'économie, certes encore à amplifier. L'autre part de « l'apprentissage de la langue » est resté complètement orphelin. Pourtant, il concerne un public massif : 700.000 francilien-nes de 18 à 65 ans (outre les 287.000 en situation d'illettrisme) sont en difficulté importante face à l'écrit et non pas été scolarisés en France ; 18 % des franciliennes ne dépassent pas le premier palier de test de compréhension orale ; les proportions sont certes supérieures en Ile-de-France (18-65 ans non scolarisés en France : 20%) qu'en province (8 %) mais le public à l'échelle nationale est massif puisqu'environ la moitié des personnes non scolarisées en France ont des difficultés importantes face à l'écrit (ref : insee Ile-de-France alapage decembre 2012, tableaux 1 et 4).

Ainsi, « pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base », il conviendrait de continuer à animer le milieu qui s'en occupe (information, orientation, formation des acteurs de tous types – expérimentations par des actions-recherches, évaluations, développement d'outils et de méthodes, , ingénierie de formation, mutualisations et publication, etc.), sans exclusion d'origine des difficultés avec la langue, par exemple en s'appuyant plus sur la notion de compétences clés : élargir le rôle de l'ANLCl ou monter un organisme complémentaire pour que l'ensemble des difficultés linguistiques soit pris en compte ; ce centre ressources permettrait d'irriguer aussi bien le milieu des organismes professionnels qui interviennent pour la formation métier ou/et linguistique de ce public que celui de la formation de proximité (cf. annexe), deux

mondes qui s'ignorent à ce jour, et il favoriserait ainsi sans discrimination le parcours de formation du public de l'un vers l'autre.

3 - Permettre l'entrée dans un parcours de formation de « ceux qui sont le moins favorisés au départ » : nombreux sont ceux, en emploi ou non, pour lesquels l'entrée dans les APP, Ecole 2° chance, dans les formations vers la qualification etc. sont inaccessibles à ce jour, et pour lesquels il n'existe de fait quasiment aucune proposition ; réfléchir à des formations (passerelles,..) accessibles pour ce public, et en parallèle à ramener le droit commun de la formation à un niveau accessible. Sensibiliser les acteurs de l'économie et de l'emploi à ces difficultés linguistiques, aux atouts du public, à ces formations et aux obligations de la formation professionnelle des salariés.

4 - Travailler cette question avec les OPCA et avec le FSPP (en Ile de France, bien que la 72 % des adultes en difficulté linguistique ne sont pas illettrés (au sens strict du terme), le dernier appel à projet écarte cette large majorité). Communiquer à ce sujet avec les organismes de l'emploi, et avec les associations en relation avec le public qui ignore même le DIF, portable ou non

5 - Développer à partir d'expérimentations existantes les modalités pratiques, en cours et en suite de formation, pour l'accompagnement social et le suivi post-formation des publics pour ceux qui n'ont pas des difficultés qu'avec la langue

6 - Préparer un plan de formations passerelles entre les ateliers de formation à la langue proposés par les associations ou les mairies à plusieurs centaines de milliers d'adultes, et les formations menées par des organismes de formation professionnelle .

7 - soutenir ce milieu de la formation de proximité, essentiel, massif (cf. annexe), qui compense une part des formations inexistantes dans les dispositifs publics ou chez les employeurs. Il forme à la langue, et (sans utiliser ces termes) aux compétences clés et aux savoirs de base. Mais il est en difficulté financière, pas fédéré, pas animé à la hauteur des besoins ni avec stabilité.

8 -Développer à partir d'expérimentations existantes réussies (en entreprise, organisme de formation, ou association de proximité) un plan d'accès à différents métiers voire qualifications pour les personnes en difficulté linguistique en général ; utiliser la riche expérience des programmes de pré-formation (financés par le FAS autrefois), en lien avec la formation des adultes : AFPA, GRETA,... en veillant à considérer la globalité de la personne et un projet professionnel.

9 - Faciliter la formation en cours d'emploi des salariés précaires (temps très partiels cumulés ou non, horaires décalés,..) en difficulté avec la langue.

10 - Renforcer l'accès à la formation pour les salariés en insertion économique, avec le monde de l'Insertion par l'Activité Economique, accès qui se heurte à des difficultés concrètes de mise en œuvre, alors que le cadre humain et le projet professionnel faciliteraient les apprentissages.

11 - Développer les formations à la langue dans la fonction publique (notamment territoriale et hospitalière), y compris pour des « bas » niveaux de langue.

12 - Adapter les modalités pratiques d'obtention de la VAE au public en difficulté avec la langue : dans cette attente ou parallèlement, permettre de progresser par paliers permettant une amélioration de la situation de l'emploi avant une maîtrise totale de la langue, développer l'accès à des titres professionnels, des validations par modules, des évaluations par mise en situation, etc.

13 - Adapter la répartition des lieux et des horaires de premières formations de niveaux bas à la capacité de déplacement des personnes (appréhension de l'espace, budget, garde des enfants jeunes et autres contraintes vitales), et aux éventuelles difficultés à l'oral comme en calcul.

14 - Favoriser des coordinations territoriales linguistiques pour optimiser l'usage des dispositifs, et avoir un retour concret de spécialistes sur le terrain.

15 - Consulter des spécialistes actuels du dispositif et du terrain tels que les PLIE ou des chargés de coordinations entre public, acteurs, territoire, et emploi : par exemple GIP Viry Grignyn, 91 (Mme Williot tel 01 69 02 45 28) ou Plaine Commune, 93 (Mr Serisier tel 01 71 86 35 46) pour connaître et réduire l'écart entre le dispositif massif théorique bien pensé d'en haut et son opérationnalité concrète réelle.

16 - S'intéresser aux fonds européens, malgré les difficultés que cela peut représenter, outre les fonds habituels de la formation : ils souhaitent faire progresser le développement économique avec l'inclusion sociale.

17 - Contribuer à renverser les idées reçues : les personnes en difficulté avec la langue ne sont pas inemployables, d'ailleurs elles sont souvent en emploi, partiel ou non, déclaré ou non, ont souvent exercé un emploi avant leur arrivée en France, et ont développé une capacité d'adaptation. La reprise de confiance en soi, l'emploi en interaction avec des personnes qui parlent ou écrivent français sont les meilleurs alliés de sa formation professionnelle. De plus en plus, les nouveaux arrivants de l'extérieur sont diplômés au-delà du bac, et peinent à faire reconnaître leurs diplômes.

18 - Penser également :

- aux mineurs isolés, pour ceux pour lesquels le système scolaire est inadapté : expérimentation d'une formation professionnelle, en lien avec l'Education Nationale et la PJJ Jeunesse,
- aux détenus nombreux à être confrontés à ces difficultés,
- à la prévention dès l'enfance, dans les milieux en difficulté sociale et culturelle par rapport à la langue,
- aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas ou ne sont plus en âge d'intégrer le système éducatif classique.

Annexes :

- carte de compétences et son référentiel d'insertion professionnelle
- présentation du parcours sécurisé
- une approche quantitative de l'offre de formation linguistique, particulièrement « offre de proximité » pour les personnes immigrées en Ile-de-France (jointe en pdf)

ANNEXE 2 : Les parcours sécurisés co construits dans un pôle de projet professionnel

Un « **parcours sécurisé** » est un parcours co construit entre un Pôle de projet professionnel (PPP) du programme Avenir Jeunes (un Espace de dynamique d'insertion peut être partenaire), un ou plusieurs CFA avec le développeur de l'apprentissage en mission locale ou des organismes du programme régional qualifiant « Compétences ».

Il peut également être construit avec des employeurs voulant « sécuriser » un parcours en amont d'un recrutement en emploi d'Avenir, par exemple.

Objectifs :

- Permettre aux opérateurs (organismes de formations, CFA, employeurs..) d'identifier conjointement les pré-requis nécessaires aux jeunes pour entrer en formation qualifiante (Compétences ou CFA) ou en emploi.
- Permettre aux jeunes inscrits en mission locale souhaitant intégrer une formation qualifiante (Compétences ou CFA) ou un emploi **de bénéficiaire d'une préparation** facilitant l'acquisition des pré-requis et l'accès à la suite de parcours. Les contenus de cette préparation sont co construits entre les partenaires du parcours sécurisés. Des stages en entreprise sont proposés afin de renforcer les pré requis professionnels.

Conditions :

Les jeunes positionnés par les missions locales ou d'autres PPP du territoire **doivent avoir un projet validé**. Cet aspect est travaillé en amont de ce type de parcours afin d'éviter les ruptures durant le parcours sécurisé ou en suite de parcours.

Une analyse des besoins du jeune a lieu dans le sas du pôle de projet professionnel afin que le parcours soit mieux individualisé. De même, une évaluation finale est réalisée et remise aux partenaires. Les compétences de communication et mathématiques/numériques sont évaluées sous forme de situations, en référence au monde professionnel. Des heures de remise à niveau contextualisée peuvent être proposées au jeune durant son parcours sécurisé.

Les pôles de projet professionnel, dans une démarche volontariste mettent en œuvre des parcours sécurisés et informent les missions locales franciliennes de leur projet.

► A l'entrée sur le parcours sécurisé, les stagiaires devront être en capacité de :
(Extrait du Référentiel lié à la Carte Avenir Jeunes, Carte de compétences région Ile de France)

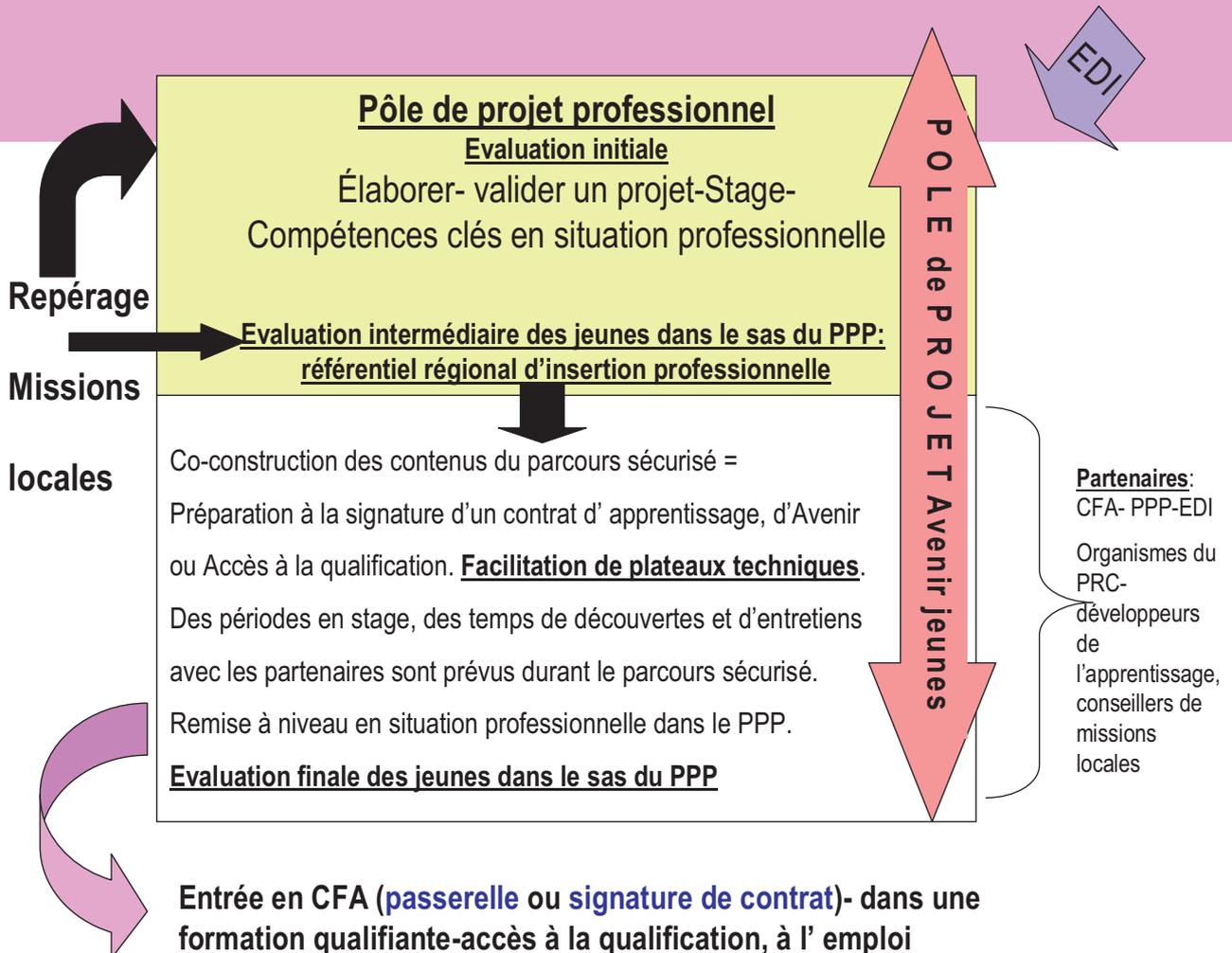
Axe 5 de la carte - Déterminer les étapes de mise en œuvre du projet professionnel (cercle 4 en cours)

- Justifier la voie d'accès à l'emploi via une formation (développer un argumentaire : parcours, atouts, projet professionnel)
- Rendre compte oralement d'un engagement précis pour son projet en apprentissage

Axe 3 de la carte - Analyser leurs premières expériences professionnelles (après un stage notamment) Cercle 3

- Adopter une posture d'apprentissage
- Respecter les attendus du poste pour un métier visé
- Formuler les spécificités et les exigences du poste pour un métier visé :
 - ✓ repérer et intégrer les comportements adaptés à un métier,
 - ✓ mesurer les écarts entre les représentations et la réalité d'un secteur.

Parcours sécurisé vers l'apprentissage, la formation qualifiante, l'emploi



Terminé

REGION MIDI-PYRENEES

CONTRIBUTION AU GROUPE DE TRAVAIL DU CNFPTLV

PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

CONTEXTE

La « lutte contre l'illettrisme » a gagné en visibilité ces dernières années, grâce notamment à l'action de l'ANLCL et aux initiatives menées dans le cadre du FPSPP qui lui ont permis de prendre pied dans l'entreprise. Elle n'en reste pas moins insuffisamment reliée aux dispositifs et finalités de la formation tout au long de la vie. Comme si la société dans son ensemble avait du mal à reconnaître la non-maîtrise des savoirs de base comme une cause majeure d'exclusion sociale et professionnelle, à en prendre vraiment la mesure et à la traduire en un enjeu de toute première importance. Il est vrai que l'illettrisme est souvent « invisible ».

Ce serait le premier mérite du label Grande cause nationale 2013 de contribuer à changer cet état de fait, en modifiant les représentations et les positions des acteurs sociaux et des agents économiques sur cette question.

Le premier impératif serait donc d'en faire une politique de formation tout au long de la vie « comme les autres », en la réinscrivant dans un enjeu social fort et clair, comme un instrument essentiel de promotion sociale et d'émancipation au plan individuel, de performance économique au plan collectif.

POSITION DE LA REGION MIDI-PYRENEES

En Midi-Pyrénées, la Région participe aux travaux d'élaboration du Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme 2013-2015 piloté par l'Etat en région, tout en se déclarant dans l'attente des dispositions de la future loi de décentralisation (quelles compétences transférées ? quel volet financier ?) pour préciser son engagement en la matière.

La Région ne participe pas à ce jour au programme compétences clés mis en œuvre par la DIRECCTE.

L'ACTION DE LA REGION MIDI-PYRENEES

1- Dans le domaine de l'apprentissage : Qualité des formations et savoirs de base des apprentis - le Programme Régional de la Qualité de l'Apprentissage

Financé dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2011-2015, le Programme Régional d'Amélioration de la Qualité (PRAQA) lancé par le biais d'un appel à projet bisannuel, permet aux CFA d'accompagner les apprentis les plus en difficulté en développant des actions pédagogiques qui s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, du décrochage et de la prévention des ruptures de contrats d'apprentissage. Le public cible de ce dispositif concerne les apprentis les plus en difficulté, et plus particulièrement les apprentis de premier niveau de qualification (niv VI à V)

Il a pour objectif de résoudre des difficultés liées aux savoirs de base des apprentis et d'améliorer les conditions de réussite du parcours de formation.

Il propose différents axes de développement par la mise en œuvre d'actions sur :

- ◆ les compétences clés : français / mathématiques / apprendre à apprendre/ culture numérique
- ◆ l'individualisation des formations et la différenciation pédagogique pour ces apprentis
- ◆ l'écoute et l'accompagnement global des apprentis sur les difficultés sociales, psychologiques qui sont des freins pour apprendre.
- ◆ l'accompagnement des apprentis en situation de handicap
- ◆ la prévention et l'accompagnement des ruptures de contrats.

2- En formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi :

- ◆ Au sein du Programme Régional de Formation Professionnelle :
Le dispositif *Parcours Orientation Insertion* répond à des besoins individuels d'orientation, de confirmation de projet ou de remise à niveau préalablement à l'entrée en formation qualifiante en vue de l'accès à l'emploi. Il propose des parcours modulaires personnalisés qui, au vu du positionnement de la personne, peuvent inclure un module « savoirs de base »
Les actions du dispositif *Prépa concours* du secteur sanitaire et social peuvent également proposer des modules de ce type
- ◆ L'Ecole Régionale de la 2^{ème} Chance fonctionne selon le même principe que les *Parcours Orientation Insertion*, avec des parcours plus longs, pour des publics souvent plus jeunes et nécessitant un accompagnement global soutenu
- ◆ Dans les deux cas, le frein que constitue la maîtrise des savoirs de base est le plus récurrent parmi les difficultés éprouvées par les personnes.

3- En matière de formation des salariés :

Le dispositif *Promoqualif* mis en place conjointement par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux vise notamment l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés ou les plus fragiles. Selon les besoins détectés, il peut permettre à des entreprises TPE / PME de soutenir leurs salariés pour l'acquisition de compétences clés et permettre l'accès des salariés en difficulté à la VAE par la mobilisation de dispositifs spécifiques d'accompagnement.

4- Sur des dispositifs ou des thématiques transverses :

- ◆ Insertion par l'Activité Economique (IAE) : la Plateforme régionale de professionnalisation des salariés permanents de l'IAE mise en place par l'Etat, la Région et les réseaux de l'IAE avec les OPCA concernés propose aux salariés permanents des structures d'IAE des actions de sensibilisation et de détection des phénomènes d'illettrisme des salariés en parcours d'insertion qu'ils encadrent
- ◆ Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : des expérimentations soutenues par la Région ont permis de proposer des modules savoirs de base à des candidats à la VAE en difficulté avec la rédaction du dossier de VAE (livret 2).

Animation et accompagnement régional : Mission Illettrisme

Marché 18/2011 du 22 août 2011 – Reconduction 2013/2014

Public

- Acteurs relais

Objectifs

- Favoriser l'accès à la formation des publics accueillis par les acteurs relais.
- Favoriser le partenariat entre les acteurs relais, les prescripteurs, les organismes de formation sur le territoire autour d'un projet initié par le demandeur de l'organisation de la session.

Objectifs opérationnels

- Permettre l'appropriation du langage commun développé à l'échelle régionale.
- Informer de l'historique, des causes et des conséquences de la situation d'illettrisme, de la situation régionale et nationale.
- Connaître les représentations, la définition de l'illettrisme, la typologie des publics, les situations de contournement.
- Connaître et communiquer sur les enjeux de l'écrit.
- Aider, outiller, accompagner les acteurs relais au repérage des situations d'illettrisme.
- Permettre de prendre en compte dans le suivi et l'accompagnement des publics, les situations d'illettrisme.
- Situer et définir le repérage dans les pratiques professionnelles, dans le processus d'accès à la formation en s'appuyant sur le contexte local ainsi que l'organisation territoriale du ou des organisme(s) concerné(s).
- Connaître les trois niveaux du référentiel linguistique de base utilisé comme référence régionale pour l'orientation, la prescription, le positionnement et l'évaluation.

Date

Prédéfinie dans le calendrier prévisionnel et adaptable à la demande

Horaires

9h – 12h30 / 13h30 – 17h

Lieu

Proposé par le demandeur de la session

Evaluation

- Questionnaire individuel C2RP
- Bilan de session

Animation et accompagnement régional : Mission Illettrisme

Marché 18/2011 du 22 août 2011 – Reconduction 2013/2014

Public

- Acteurs relais d'un territoire, réseaux d'acteurs inter bassins d'emploi ayant bénéficié préalablement d'une session de sensibilisation au repérage des publics en situation d'illettrisme

Objectifs

- Favoriser la médiation à la formation des publics accueillis par les acteurs relais, dans le cadre de situation d'accueil, de suivi, d'accompagnement.
- Favoriser l'accès à la formation des publics accueillis par les acteurs relais.
- Favoriser le partenariat entre les acteurs relais, les prescripteurs, les organismes de formation sur le territoire autour d'un projet initié par le demandeur de l'organisation de la session.

Objectifs opérationnels

- Apporter et sensibiliser à l'appropriation de techniques d'entretien adaptées au public en situation d'illettrisme et aux situations professionnelles des acteurs relais.

Durée

Une journée de 7 heures

Lieu

Sur le bassin d'emploi concerné par le demandeur de la session

Contenu

- Échanges de pratiques
- Étude de cas
- Résolution de difficultés
- Présentation de situations et de techniques d'entretien

Evaluation

- Questionnaire individuel C2RP
- Bilan de session

Prestataire

CREAFI

Des sessions organisées depuis 2002 dans les territoires à la demande des acteurs et adaptées à l'évolution du contexte de la formation

Le C2RP met à disposition annuellement une trentaine de journées d'animation sous la forme de groupes de travail. Ces journées portent sur l'accueil, l'aide au repérage des publics en situation d'illettrisme, l'aide à la conduite d'entretien.

Ce dispositif contribue à la mission de « médiation à la formation » des acteurs relais et favorise, sur un territoire, les échanges entre ces acteurs.

Dans ces sessions sont présentés les portails Prim' (Information métiers) et Sofia (offre de formation) ainsi que l'Oref, notamment au moyen de la présentation des résultats de l'enquête IVQ nationale et régionale.



Plateforme Régionale
d'Information sur les Métiers

www.prim-nordpasdecalais.fr



www.sofia.c2rp.fr

La sensibilisation et l'aide au repérage des publics en situation d'illettrisme en direction des acteurs relais : médiateurs de la formation

Médiation de la formation

Ce dispositif se situe en amont de l'animation régionale Illettrisme et Compétences clés et participe à l'amélioration de l'accès à la formation des publics en situation d'illettrisme.

L'objectif de ces sessions

- Travailler à l'appropriation d'un langage commun autour de la définition de l'illettrisme
- En connaître le contexte
- Les acteurs et institutions concernées
- Les données chiffrées nationales et régionales
- L'actualité
- Aborder les problématiques de repérage, d'information, d'accompagnement et d'orientation des publics en situation d'illettrisme
- Connaître les notions de l'illettrisme, les trois niveaux du référentiel linguistique de base
- Connaître l'offre de formation régionale « Compétences clés » sur les territoires concernés (bassin d'emploi) et ses modalités d'accès
- Créer localement un partenariat actif et durable entre les acteurs relais et les organismes de formation.

Cette prestation s'est élargie à de nouveaux acteurs relais ou réseaux, tels les MDE, les EIF, les acteurs de la santé, de la culture, de l'habitat social, de l'insertion, les collectivités, les représentants des salariés...

Cela conforte l'axe de développement partenarial de proximité nécessaire à l'accès à la formation de ces publics. Le contenu peut être adapté à la demande.

Dans les bilans de ces actions, un temps fort réunit les acteurs autour d'un constat commun : un grand intérêt de pouvoir échanger autour des difficultés partagées qui peuvent se résoudre par les échanges, des apports techniques, pédagogiques et aussi par la confrontation de situations vécues dans l'accueil et l'accompagnement de ces publics.

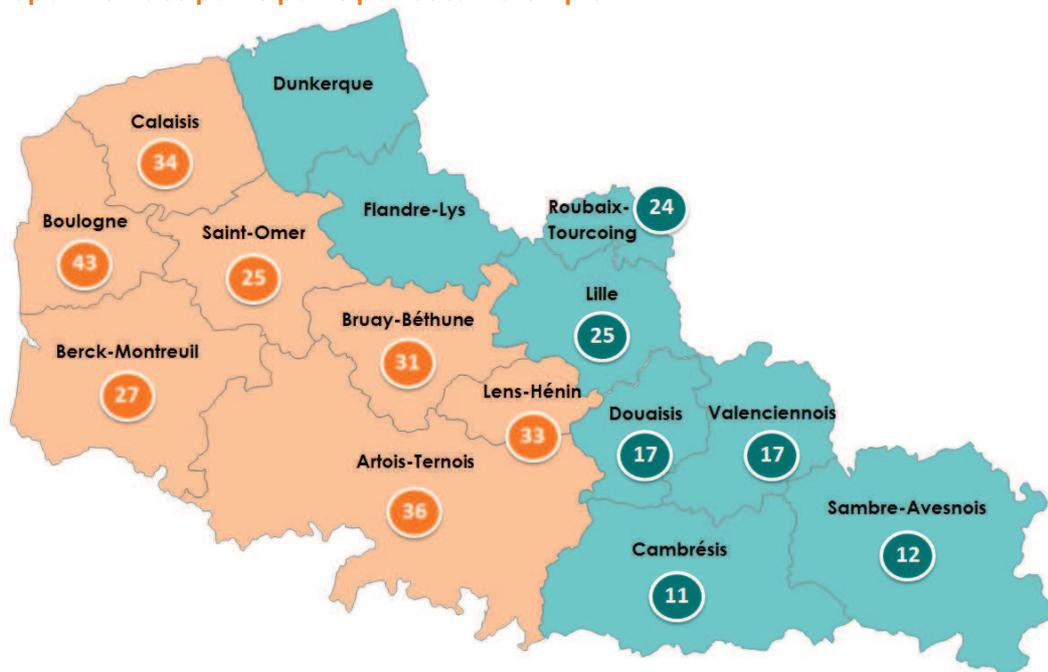
Une meilleure compréhension de l'organisation de l'offre de formation sur le territoire, formation, parfois sa découverte ou voire un changement de perception de la formation.

L'enquête de satisfaction du C2RP, de 2012, comme des années précédentes, montre un intérêt et une satisfaction très importante des participants.

Répartition des participants par bassin d'emploi

En 2012, **29 sessions de sensibilisation** au repérage du public d'illettrisme ont été organisées sur 13 des 15 bassins d'emploi de la région Nord-Pas de Calais.

Elles ont réuni **335 participants**, dont 89% étaient des femmes.

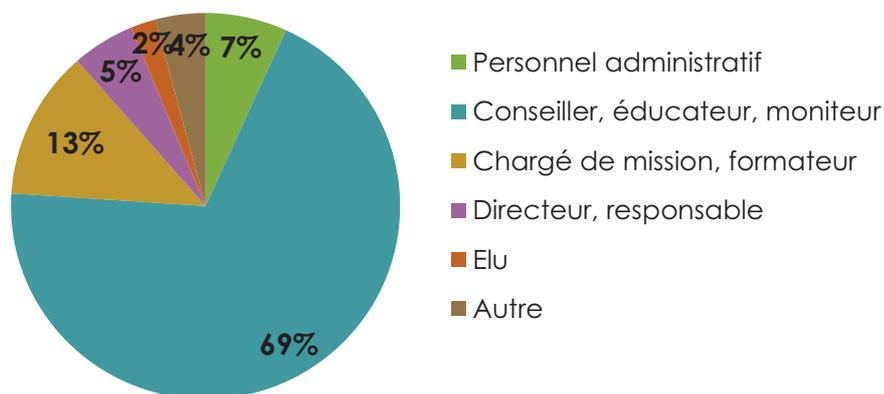


Caractéristiques des participants

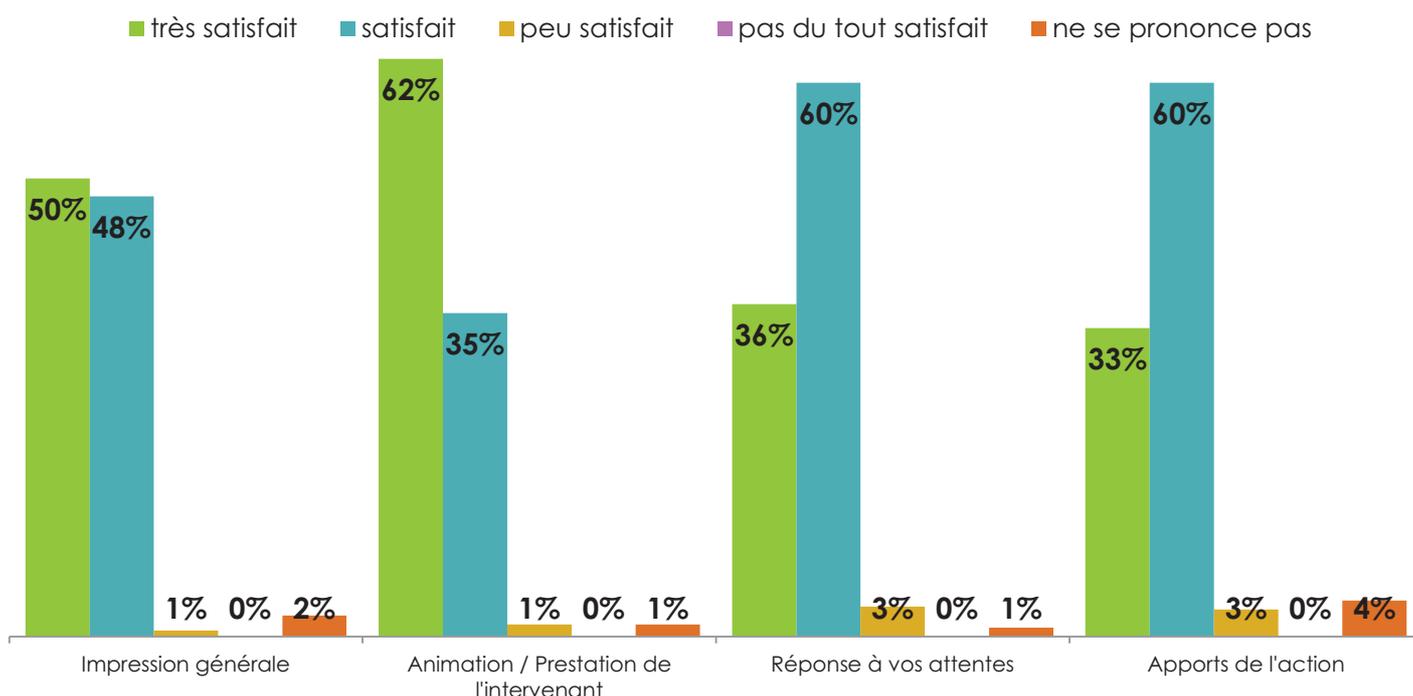
Employeurs

Associations	30%
Accueil, orientation	18%
Autres services publics	18%
Administration Etat	11%
Collectivités locales	8%
Autres	6%
Organismes de formation	6%
Partenaires économiques	2%

Fonctions



Indice de satisfaction



REFLEXIONS SUR FORMATIONS ILLETTRISME

Dans le cadre des travaux du CNFPTLV et des auditions et discussions sur ces premières journées j'aurai quelques réflexions quant à l'organisation des formations :

1) Un dispositif d'accueil et de prescription :

Avoir une structure qui ne soit pas un organisme de formation qui soit en capacité en lien avec l'AIO d'accueillir et de mettre en confiance de positionner et de suivre le public relevant de l'illettrisme. Réaliser un marché ou passer une délégation de service publique avec une structure qui ne soit pas organisme de formation.

Ceci nécessite :

- ❖ Présence territoriale
- ❖ Contact avec l'AIO et les structures accueillant ce public (CCAS agent d'insertion CG, restaurant du cœur etc.....)
- ❖ Maîtrise des outils de positionnement illettrisme
- ❖ Suivi du public et des prescriptions dans les organismes et après le parcours
- ❖ Remontée des besoins en formation

2) un dispositif de formation comprenant :

- ❖ Des organismes reconnus et répondant à un certain nombre de critères qui pourraient donner lieu à un label formation illettrisme.
- ❖ Une réflexion pour faire reconnaître la lutte contre l'illettrisme comme une nécessité entrant dans le cadre du service public comme l'éducation initiale permettant de mettre en place des délégations de service publique
- ❖ Une mise en réseau des organismes pour échanger évoluer et s'adapter au public
- ❖ Des formations de formateurs spécifiques en lien avec l'université voire la création d'une licence professionnelle « formateur de public en situation d'illettrisme permettant une réelle reconnaissance et sortir du système de rémunération de formateurs dans lequel plus l'enseignant formateur enseigne à un niveau élevé plus il est reconnu financièrement (un formateur en formation d'ingénieur sera plus reconnu en terme de compétences qu'un formateur avec des publics CAP)
- ❖ Une promotion des outils pédagogiques spécifiques permettant la valorisation des apprenants et se centrant sur le domaine professionnel ou le ludique



Pascal BRUNON

Direction de la Formation et de l'Apprentissage

chargé de projets

Conseil régional de Picardie - 11 Mail Albert 1er - 80000 Amiens

Tél. (+33)03 22 97 38 54 - Fax. (+33)03 22 97 28 51 - pbrunon@cr-picardie.fr



Pensez environnement : n'imprimez ce message que si nécessaire.



**PLAN REGIONAL DE PREVENTION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE LUTTE
CONTRE L'ILLETTRISME EN PICARDIE
2009 – 2012**

PROJET V7
juillet 2009



AVANT PROPOS

Prévenir l'illettrisme dès le plus jeune âge, accompagner les personnes concernées, les former, informer et expliquer ce qu'est l'illettrisme: depuis plusieurs années en Picardie les acteurs économiques et les pouvoirs publics ont pris conscience de l'importance de ces actions pour faire reculer l'illettrisme.

La Picardie a ainsi été la première région à se doter d'un plan régional signé le 23 juin 2004 par le Préfet de région, le Président du Conseil régional et le Recteur d'académie.

Ce plan comportait pour chaque signataire l'engagement de faire de la lutte contre l'illettrisme une priorité régionale à prendre en compte de manière transversale dans l'ensemble des politiques mises en œuvre.

Les 15 articles composant le plan s'articulaient autour de 4 axes majeurs :

- l'information, la sensibilisation et la formation des acteurs
- la prévention pendant la scolarité et l'accompagnement des élèves en difficulté
- l'action auprès des entreprises
- le développement de l'offre de formation pour les actifs.

Cette première étape a permis de renforcer la coordination entre les services de l'Etat et du Conseil régional afin de mieux articuler les dispositifs de formation pour les publics en insertion. Des supports de communication ont été créés et diffusés , des séminaires se sont déroulés que ce soit avec les acteurs culturels ou les acteurs économiques, des professionnels ont été formés, des actions de promotion du livre et de la lecture ont été mises en place, des groupes d'échanges et de valorisation des bonnes pratiques se sont réunis, des expérimentations ont été menées sur les cours préparatoires à effectif réduit, des projets personnels de réussite éducative ont été généralisés à l'ensemble des collèges et des écoles, des ateliers de remédiation des savoirs de base en lycées professionnels ont été organisés : ce ne sont que quelques exemples d'actions concrètes figurant au bilan du premier plan régional de lutte contre l'illettrisme.

Cependant, même si l'examen de ce bilan montre une variété et une quantité d'actions non négligeables, force est de constater qu'il reste beaucoup à faire : la région se situe toujours au dernier rang en ce qui concerne le nombre de jeunes illettrés selon les données issues des journées d'appel et de préparation à la défense, et trop souvent les organismes de formation financés sur fonds publics ont des difficultés pour toucher les personnes les plus en difficultés avec les savoirs de base.

Il faut donc tirer les enseignements de ce bilan du premier plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme : s'il est important que les décideurs publics et les acteurs économiques s'accordent sur un document cadre et sur des actions à mener, cela ne suffit pas à faire reculer l'illettrisme dans la région si un pilotage concerté n'est pas mis en place par les signataires du plan pour s'assurer, au niveau régional et local, que les objectifs fixés soient suivis et que les orientations soient respectées.

C'est pourquoi une démarche d'élaboration différente a été mise en œuvre dans le cadre du second plan : de nombreux experts et acteurs locaux ont été réunis régulièrement tout au long de l'année 2008 sur les différentes thématiques du plan afin de faire un état des lieux de l'existant et de dresser un diagnostic de la situation. Celui-ci a permis de dégager des axes structurants du plan et de fixer pour chacun des orientations et des objectifs opérationnels. Le pilotage consolidé, l'animation et le renforcement des partenariats aux différents niveaux du territoire constituent les gages de réussite de ce second plan.

Parce que l'illettrisme reste encore un phénomène largement méconnu et ignoré, mieux faire connaître et reconnaître l'illettrisme auprès des intermédiaires qui peuvent accompagner les personnes reste une priorité.

Parce que des solutions existent pour sortir de l'illettrisme il faut démultiplier les expériences menées et diffuser les solutions pratiques qui ont montré leur efficacité.

Parce qu'il vaut mieux agir dès le plus jeune âge, les actions de prévention au sein des établissements scolaires, sur le temps péri scolaire ou auprès des familles doivent être encouragées.

Parce que des situations de travail répétitives peuvent participer à la production de l'illettrisme si les connaissances apprises à l'école ne sont pas réactivées, des actions de formations aux savoirs de base doivent être organisées dans le cadre de la formation continue des salariés

Parce que tous les pays industrialisés sont confrontés à l'illettrisme, le regard porté par notre société sur les personnes illettrées doit évoluer : ni fatalité, ni calamité ou handicap, l'illettrisme est une réalité qui concerne plus de 9 % de la population résidant en France métropolitaine âgée de 18 à 65 ans et scolarisée en France.

Désormais en Picardie les services de l'Etat, des collectivités locales et particulièrement du Conseil régional, mais aussi les organisations syndicales et patronales ont compris l'intérêt de mener des actions ensemble ou de manière concertée pour prévenir ou faire reculer l'illettrisme.

Ce second plan illustre la volonté commune des signataires de se fixer des objectifs prioritaires d'actions ainsi que leur engagement à se mobiliser sur la période 2009-2012 pour agir concrètement et dans la même direction.

INTRODUCTION : LA PICARDIE ET L'ILLETTRISME

ILLETTRISME : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Illettrisme

« L'illettrisme qualifie **la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples.**

Pour ces personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans l'espace et dans le temps.

Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire. Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs. »

Extrait du cadre national de référence de l'ANLCI, 2003.

L'illettrisme se distingue de l'analphabétisme et du français langue étrangère (FLE)

L'analphabétisme caractérise des personnes étrangères ou d'origine étrangère qui n'ont jamais été scolarisées, ni en France ni dans leur pays d'origine.

Le **français langue étrangère** (FLE) concerne les adultes scolarisés dans la langue de leur pays d'origine.

Les **compétences de base désignent un socle de compétences** nécessaires pour garantir à chaque personne des conditions favorables à son épanouissement personnel, à sa citoyenneté active, à son intégration sociale et culturelle ainsi qu'à son insertion professionnelle. Elles vont au-delà de la lecture, de la compréhension d'un texte ou de l'écriture puisqu'elles combinent :

- la compétence langagière : parler, comprendre, lire, écrire, interagir ;
- la compétence mathématique (numératie) : compter, calculer, opérer sur les grandeurs ;
- la compétence cognitive : raisonnement logique, repérage dans l'espace et dans le temps, compétence à apprendre.

D'autres compétences prennent place autour de ce noyau dur et regroupent les capacités à mettre en œuvre pour s'adapter et faire face aux exigences et aux contraintes actuelles du travail. Ces « compétences émergentes » sont notamment les compétences à :

- communiquer efficacement, à l'oral et à l'écrit, et à interagir dans des groupes socialement ou culturellement hétérogènes ;
- utiliser les outils informatiques, les nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- résoudre des problèmes et des conflits ;
- prendre des initiatives, des décisions, improviser ;
- coopérer avec autrui, (écoute, communication, négociation, travail en groupe, travail en réseau) ;
- conduire un projet ;
- apprendre de façon autonome.

Pour certains, ces compétences, qu'on appelle de plus en plus communément «compétences clés», ont comme caractéristique commune d'être transférables à d'autres situations (de même nature) que celles dans lesquelles elles ont été apprises ou acquises.

Le développement de ces compétences est étroitement relié à la mobilisation d'aptitudes telles que la motivation, l'engagement, la confiance en soi, l'ouverture aux autres.

ILLETTRISME : LES CHIFFRES CLES

Chiffres clés nationaux

- 9 % de la population âgée de 18 à 65 ans et ayant été scolarisée en France peut être considérée en situation d'illettrisme, soit 3 100 000 personnes.
- 57 % d'entre elles ont un emploi.
- 11 % d'entre elles sont au chômage, et 8 % se déclarent au foyer.
- Plus de la moitié d'entre elles ont plus de 45 ans.
- Les hommes se trouvent plus souvent que les femmes en difficulté face à l'écrit (59 %).
- La proportion de personnes en situation d'illettrisme est plus forte pour les groupes d'âge les plus élevés.
- Le pourcentage d'illettrés en Zones Urbaines Sensibles est deux fois plus important (18 %).
- Le pourcentage d'illettrés parmi les allocataires du RMI est trois fois plus important (26 %).

Enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) de l'INSEE (2004)

- 4,9 % des jeunes âgés de 17 ans ont des difficultés sévères de compréhension d'un texte simple.

Journée d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD- 2008)

Chiffres clés régionaux : une région particulièrement touchée par l'illettrisme

L'enquête IVQ n'est pas encore déclinée en Picardie. La région dispose uniquement des chiffres de la JAPD (pourcentage de jeunes âgés de 17 ans qui ont des difficultés sévères de compréhension d'un texte simple).

NATIONAL	PICARDIE	Aisne	Oise	Somme
4,9 %	7,8%	8,6%	7,4%	7,7%

Eléments de contexte : la Picardie, touchée et engagée contre l'illettrisme

La Picardie, une région particulièrement touchée par l'illettrisme

Les chiffres de la Journée d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD), seuls chiffres disponibles en région, attestent de la très forte proportion de personnes en situation d'illettrisme en Picardie. 7,8% des jeunes de 17 ans ont des difficultés sévères de compréhension d'un texte simple, contre 4,9% au niveau national. Le département de l'Aisne est particulièrement touché : avec 8,6% de jeunes dans cette situation, il présente le plus fort taux de France métropolitaine. Les deux autres départements présentent également un taux élevé (Somme : 7,7% ; Oise : 7,4%). (données 2008)

La Picardie contre l'illettrisme : un engagement de longue date

La situation particulièrement préoccupante de l'illettrisme en région a conduit à une mobilisation plus précoce en Picardie que sur d'autres territoires.

Dès 2001, un rapport au CESR¹ dresse un tableau détaillé des actions et politiques menées, des leviers et des besoins complémentaires. Ce rapport contribue à la prise de conscience partagée sur le territoire.

En 2004, la Picardie devient la première région de France à s'engager dans un plan partenarial de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Signé par le Préfet de Région, le Recteur de l'Académie d'Amiens et le Président du Conseil régional, il engage les partenaires sur plusieurs axes :

- Faire de la lutte contre l'illettrisme une priorité
- Œuvrer à une meilleure connaissance du phénomène de l'illettrisme
- Mieux prévenir l'illettrisme
- Assurer un meilleur suivi des jeunes en difficulté à la sortie du système éducatif
- Mieux soutenir les enseignants confrontés au phénomène
- Développer les actions de remotivation des jeunes en difficulté
- Accompagner dans l'apprentissage du français les populations d'origine étrangère
- Sensibiliser le monde de l'entreprise
- Sensibiliser l'ensemble de la population
- Valoriser et soutenir les professionnels intervenant dans le secteur de l'enfance et de la jeunesse
- Sensibiliser et former les prescripteurs potentiels.

Trois ans plus tard, fin 2007, un premier bilan des actions est réalisé et une nouvelle dynamique est enclenchée :

- d'une part, à l'initiative du Préfet de Région, des groupes de travail thématiques se réunissent pour définir quelques nouvelles actions phares à décliner opérationnellement de suite ;
- d'autre part, les partenaires engagent un état des lieux et une concertation pour l'élaboration d'un second plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme 2009 - 2012 (objet de ce document).

¹ Dominique Carpentier, *L'illettrisme en Picardie*, rapport au CESR, 2001.

Le plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme : des engagements partenariaux sur trois ans

L'objet du Plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme

Le présent plan régional est conclu pour une durée de 3 ans entre l'État et ses services déconcentrés, l'Education nationale, la Région et les partenaires sociaux. Il a pour ambition de :

- Rendre lisible la contribution de chacun à la politique de lutte contre l'illettrisme,
- Organiser la cohérence et la complémentarité des ressources et des dynamiques autour d'objectifs stratégiques partagés,
- Impulser et soutenir la mobilisation en continu des acteurs et le développement d'initiatives nouvelles.

Dans cette perspective, 5 axes ont été retenus pour la période 2009-2012, présentés ci-après, et déclinés en orientations et en objectifs opérationnels.

Les cadres de référence du plan

Le présent plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme est le second plan pluriannuel picard sur ce champ. Il s'inscrit dans le cadre de la dynamique soutenue par l'ANLCI des engagements partenariaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme sous forme de plan régional.

Le plan est établi en cohérence avec les cadres contractuels et les politiques publiques en vigueur.

Au niveau national :

- Le Cadre national de référence de l'ANLCI (2003),
- La Loi du 5 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- La Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- La Loi de mars 2006 pour l'égalité des chances et la création de l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité (ACSE),
- La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,
- La Circulaire DGEFP du 3 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences de base.

Au niveau régional

- Le Plan Régional de Développement de Formations Professionnelles 2007-2013 (PRDFP).

La démarche d'élaboration du plan régional

Le présent plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme en Picardie est le fruit d'un double **travail partenarial** animé par la chargée de mission régionale lutte contre l'illettrisme et l'URLIP et accompagné par le cabinet GESTE :

- un état des lieux des acteurs et actions présenté en juillet 2008 ;
- trois groupes de travail thématiques auxquels ont participé une quarantaine de personnes, et qui ont été réunis chacun deux à trois fois à l'automne 2008 (en sus des groupes thématiques réunis à l'initiative du Préfet début 2008) pour construire des orientations et propositions d'action.

Ce travail a été encadré par un groupe « animation – pilotage » qui a suivi les travaux.

L'ossature du plan

Au-delà de l'avant propos et de la présente introduction, le plan se présente par axe d'engagement.

Axe 1	Mieux repérer les publics en insertion en situation d'illettrisme et les inscrire dans une logique de parcours de formation
Axe 2	Développer l'accès aux savoirs de base des salariés en entreprise
Axe 3	Encourager la prévention, la prise en compte et la lutte contre l'illettrisme dans l'éducation, la culture et la cohésion sociale
Axe 4	Renforcer les ressources pour mieux connaître et faire reconnaître l'illettrisme
Axe 5	Consolider le pilotage, l'animation, et les partenariats aux niveaux régional et territorial

Chaque axe propose des orientations, déclinées en objectifs opérationnels et en éléments de « mise en œuvre opérationnelle » (actions).

AXE 1

Mieux repérer les publics en insertion en situation d'illettrisme et les inscrire dans une logique de parcours de formation

Eléments d'état des lieux

L'existant

Pendant la période du précédent plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme (2004-2007), l'Etat et la Région ont travaillé de concert pour articuler la formation aux savoirs de base en région Picardie et permettre sa territorialisation autour d'un dispositif commun prévoyant deux types d'ateliers :

- les APLI visant les problématiques d'alphabétisme, d'illettrisme et de français langue étrangère
- les APP et le dispositif Coup de pouce visant la culture générale et les techniques de base.

L'évaluation menée fin 2007 de cette offre conduit en 2008 la Région Picardie à reconfigurer son offre pour répondre aux difficultés liées notamment au repérage et à la mobilisation des publics.

A partir de 2008, la Région Picardie propose deux dispositifs :

- le dispositif CLE (compter, lire, écrire) : 300h sur les savoirs fondamentaux, principe de rémunération, prescription obligatoire.
- le dispositif EFI (Espace de formation individualisé) : remise à niveau et renforcement des savoirs généraux, lien avec les actions de formation de la Région, pas de rémunération.

Dans le même temps, l'Etat a reconfiguré son dispositif dans le cadre d'un marché relatif aux compétences clés qui comprend deux lots : l'Illettrisme et la pédagogie personnalisée.

Par ailleurs, les travaux lancés par le Préfet de Région début 2008 conduisent à des initiatives nouvelles dans le champ de la formation de base des publics en insertion :

- les acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation – AIO (Missions locales, PLIE, ANPE) sont invités à identifier des référents techniques ressources dans chaque structure ;
- les territoires sont invités à mettre en place des « comités de suivi territoriaux » pour optimiser le suivi des personnes orientées vers la formation ou bénéficiaires d'une formation ;
- un outil de repérage des jeunes en difficulté intégré au logiciel Parcours III mobilisé par les missions locales est élaboré puis expérimenté
- un livret de suivi et une fiche de liaison entre les prescripteurs et l'organisme de formation est également élaboré puis expérimenté.

L'analyse et les besoins

Le champ de la formation aux savoirs de base des personnes en insertion a largement évolué ces dernières années en Picardie, ces évolutions témoignent d'un souci d'optimisation des modalités de repérage et de mobilisation, des contenus de formation et des modalités de pilotage local. La période à venir sera une période de consolidation.

Au-delà de la vigilance en continu sur les dispositifs récemment reconfigurés (articulation de l'offre de formation Région et de l'offre Etat dans le champ ; sensibilisation en continu des prescripteurs ; mise en œuvre des dispositifs territoriaux), plusieurs besoins émergent de l'état des lieux préalable à l'élaboration du plan régional :

- interroger en continu le nombre de places de formation au regard du besoin à partir de chiffres (le besoin d'observation est plus global sur l'illettrisme, cf. infra) et à mesure que les personnes sont mieux repérées et orientées
- proposer et actualiser en continu une cartographie de l'ensemble de l'offre pour la rendre visible et lisible par tous (une plaquette a été réalisée en ce sens dès fin 2008)
- engager une réflexion sur les liens entre l'offre de formation des marchés publics et les actions de diagnostic/ mobilisation/ orientation (actuellement exercée par l'URLIP sur Amiens et l'AFTAM à Creil) ou encore de remédiation/ socialisation (exercées par les acteurs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale).

Plus globalement, il apparaît que les deux principaux défis pour la période à venir sont :

- la sécurisation des parcours, notamment en amont de la formation par la mobilisation des acteurs de la cohésion sociale et par la structuration territorialisée et outillée des liens avec les prescripteurs
- la coordination partenariale territorialisée et formalisée au service des parcours.

Orientation 1.1 - Faire émerger et multiplier les initiatives de lutte contre l'illettrisme dans les champs de la culture et de la cohésion sociale pour construire l'appétence formative

Objectif opérationnel 1.

Développer les partenariats entre acteurs de la culture et de la cohésion sociale et acteurs de la formation pour enrichir l'ingénierie pédagogique et favoriser l'appétence formative et le maintien en formation

Mise en œuvre opérationnelle

Impliquer les acteurs de la culture et de la cohésion sociale dans les réflexions sur l'ingénierie de formation des organismes de formation et dans la mise en œuvre des formations pour favoriser l'appétence formative et le maintien en formation des publics.

Cette implication est proposée pour :

- enrichir l'ingénierie de formation à partir des savoirs et savoir-faire des acteurs de la culture et de la cohésion sociale
- imprégner quand cela est opportun les actions des acteurs de la cohésion sociale et de la culture des méthodes pédagogiques développées par les organismes de formation
- favoriser les liens, à partir d'un travail concret, entre acteurs qui ont peu l'occasion de travailler ensemble, mais dont les collaborations et l'interconnaissance faciliteraient les parcours des personnes en situation d'illettrisme qui les fréquentent.

Cet objectif est connecté aux orientations et objectifs de Axe 3.

Orientation 1.2 - Optimiser le repérage et l'orientation des personnes en situation d'illettrisme

Objectif opérationnel 13 – Axe 3

Elargir le cercle d'acteurs sensibilisés dans les champs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale pour faciliter le repérage des personnes en situation d'illettrisme

Objectif opérationnel 2.

Sensibiliser et outiller en continu les acteurs de l'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) au repérage des situations d'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Organiser des sessions de sensibilisation dans tous les réseaux AIO et sur tous les territoires
Cette généralisation doit permettre d'optimiser, partout, le repérage des situations d'illettrisme et l'orientation vers la formation.
- b.** Généraliser les référents techniques ressource au sein des réseaux AIO
Tous les professionnels de l'AIO ne peuvent pas avoir et conserver en continu une connaissance pointue des dispositifs de lutte contre l'illettrisme. Le référent doit tenir à jour son information et ses connaissances, doit être en mesure d'accompagner et de conseiller ses collègues sur les pratiques à développer, et le cas échéant, représenter sa structure auprès des partenaires sur ce sujet par délégation de son responsable.
- c.** Généraliser le diagnostic de maîtrise de savoirs de base à l'entrée dans les structures de l'AIO
Ce diagnostic doit permettre de mieux repérer et de mieux orienter les publics.
La consolidation par territoire des diagnostics réalisés peut permettre par ailleurs de mieux préciser les besoins de formation sur les territoires.
- d.** Généraliser le livret de suivi et la fiche de liaison entre les prescripteurs et l'organisme de formation
Ce livret de suivi, expérimenté en 2008, cherche à éviter la déperdition d'information entre les prescripteurs et l'organisme de formation.

e. Construire un partenariat avec les entreprises de travail temporaire pour qu'elles mettent également en œuvre le diagnostic de savoirs de base.

Plusieurs entreprises de travail temporaire sont mobilisées sur les enjeux de l'illettrisme. Il y aurait donc un intérêt à partager avec les ETT des outils de repérage et d'orientation, en déclinaison d'une démarche partenariale qui pourrait être plus globale dans le cadre de la sécurisation des parcours des personnes en insertion amenées à mobiliser le travail temporaire.

Objectif opérationnel 3

Optimiser l'orientation en rendant visible et lisible l'offre d'accompagnement et de formation existante en matière de lutte contre l'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

Construire un portail internet qui donne à voir et actualise en continu les engagements, dynamiques partenariales, offre de formation, guides pratiques, offre d'actions.

L'enjeu de la lisibilité en continu des dispositifs existants, des réponses en terme de formation, d'accompagnements, de pratiques professionnelles... sur le territoire est très fort pour fédérer et outiller les acteurs autour d'un objet commun.

Cet objectif est connecté à l'orientation 4.4. de l'Axe 4.

Orientation 1.3 - Encourager les actions personnalisées d'accompagnement et de mobilisation des personnes en situation d'illettrisme pour construire l'appétence formative et accompagner les démarches

Objectif opérationnel 4

Préciser les contours de l'accompagnement individuel pour la construction de l'appétence à la formation et les modalités de développement de cette étape de parcours

Mise en œuvre opérationnelle

Certains acteurs (quelques missions locales, l'URLIP, l'AFTAM, CARDAN...) travaillent à la mobilisation des personnes en situation d'illettrisme entre le moment où une formation leur a été proposée et l'entrée en formation (l'appétence n'est pas toujours au rendez vous, et la formation n'est pas toujours possible de suite). Cette étape de parcours paraît devoir être renforcée pour sécuriser certains parcours qui s'interrompent juste après le repérage.

a. Préciser les attendus et les pratiques des actions d'accompagnement individualisé et de mobilisation des personnes en situation d'illettrisme visant à construire l'appétence formative.

Pour ce faire :

- Réunir les acteurs qui les pratiquent (Missions locales, URLIP, AFTAM, CARDAN...) et construire un socle d'attendus et de méthodes à partager
- Intégrer dans les sessions de sensibilisation des réseaux AIO les éléments qui concernent les pratiques d'accompagnement individuel

b. Identifier les opérateurs de la mise en œuvre de cette « étape de parcours » sur les territoires

Orientation 1.4 - Optimiser l'offre de formation et favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation d'illettrisme

Objectif opérationnel 5

Expérimenter la nouvelle offre de formation à destination des personnes en insertion

Mise en œuvre opérationnelle

L'Etat et la Région ont reconfiguré leur offre de formation aux savoirs de base en 2008. Dans ce contexte, le plan régional ne décline pas en détail les orientations déjà illustrées au sein des textes et engagements respectifs des deux institutions, mais invitent les partenaires, dans le cadre de la mise en œuvre de ces nouvelles offres, à quelques points de vigilance et d'analyse.

Organiser et animer la mise en œuvre des engagements sur les territoires et analyser en continu (bilan annuel) au niveau régional et territorial la capacité de l'offre à répondre aux objectifs quantitatifs et qualitatifs. L'attention pourra être particulièrement portée sur les points suivants :

- Effets et impacts des comités de pilotage et de suivi territoriaux sur la mobilisation et mise en synergie des acteurs au service de la sécurisation des parcours ;
- Effets et impacts des comités de pilotage et de suivi territoriaux sur l'analyse des besoins et influence sur l'évolution annuelle de l'offre ;
- Analyse de l'articulation entre offre Etat / offre Région ;
- Analyse de l'offre des organismes et des évaluations des bénéficiaires ;
- Analyse de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de formation.

Objectif opérationnel 6

Promouvoir l'articulation de l'offre de formation avec les structures de l'insertion par l'activité économique, avec l'alternance, avec des formations pré-qualifiantes et qualifiantes, avec la VAE.

Mise en œuvre opérationnelle

Encourager les parcours de formation aux savoirs de base articulés avec d'autres étapes de parcours (poste d'insertion, alternance, formation pré-qualifiante et qualifiante, VAE, ...).

Les dispositifs Etat et Région permettent cette articulation, mais elle n'est pas toujours aisée dans la réalité des pratiques. Les partenaires du plan, par ailleurs en charge de l'insertion, de l'IAE, de certains dispositifs d'alternance et de formation sont donc invités à prendre en compte les enjeux de l'illettrisme pour une articulation concrète facilitée avec les étapes de parcours proposées.

AXE 2

Développer l'accès aux savoirs de base des salariés en entreprise

Eléments d'état des lieux

L'existant

Les premières actions menées en Picardie sur l'accès aux savoirs de base des salariés en entreprise datent de 2004. Cette année-là, la DRTEFP finance une étude sur les freins aux actions de formation aux savoirs de base en entreprise. Puis, à partir de 2005, le territoire picard voit se développer plusieurs expérimentations : sur les territoires de Ham et de Château Thierry, dans le cadre d'un projet EQUAL, ou du fait de dynamiques spécifiques dans quelques entreprises (notamment MBK, SYGMAKALON, Ménage service, Nestlé...). Une manifestation régionale est organisée en 2007 sur le thème « lire, écrire, comprendre et s'exprimer au travail : pratiques de formation dans les entreprises picardes ». A la même période, les partenaires sociaux se mobilisent, certains se forment, et la COPIRE s'empare du sujet.

Début 2008, la COPIRE signe un engagement sur 10 points :

- Etre partie prenante du 2ème plan triennal
- Sensibiliser au sein des structures membres (module commun)
- Susciter l'intérêt des OPCA
- Communiquer
- Proposer une action expérimentale pour les demandeurs d'emploi orientés vers un métier en tension
- Promouvoir une offre de formation « labellisée » et accessible aux entreprises
- Solliciter le CESR pour approfondir le diagnostic de la situation des salariés et la valorisation des bonnes pratiques
- Impulser un événement de type colloque
- Rechercher des moyens de financement au titre du dialogue social
- Faire un bilan annuel de la mise en œuvre des engagements

Dans le même temps, plusieurs OPCA s'impliquent et déclinent en région une offre de formation aux savoirs de base.

L'année 2008 est aussi marquée par :

- la réalisation de supports de communication pour sensibiliser et informer sur les actions aux savoirs de base les partenaires sociaux et les entreprises ;
- une formation de formateurs ;
- la décision conjointe de l'Etat et du Conseil régional de prendre en charge à 100% le coût pédagogique des formations.

Analyse et enjeux

Des expériences probantes, l'existence d'organismes de formation qui ont développé une ingénierie de formation ad hoc pour les salariés en entreprise, un foisonnement d'engagements et d'initiatives depuis le début de l'année 2008 caractérisent la région picarde sur le champ des savoirs de base en entreprise.

Aujourd'hui et sur la période à venir, l'enjeu du plan triennal est de :

- soutenir et de renforcer ces dynamiques et leur cohérence, en précisant les modalités de pilotage et en démultipliant les ressources pédagogiques à disposition
- consolider les partenariats existants et élargir les cercles de partenaires mobilisés, notamment à d'autres OPCA, et plus largement aux autres organisations « relais » vers l'entreprise ;
- continuer à soutenir les expérimentations,
- soutenir les initiatives de lien entre formation des demandeurs d'emploi et formation des salariés.

Orientation 2.1 - Faire émerger et encourager le développement des demandes de formation par les entreprises et leurs salariés

Objectif opérationnel 7.

Sensibiliser, mobiliser et outiller les acteurs « relais vers l'entreprise » pour optimiser leur capacité de repérage des besoins et d'accompagnement à l'émergence des demandes

Mise en œuvre opérationnelle

Par « acteurs relais vers l'entreprise », sont désignées notamment : les Branches, les OPCA, les Chambres consulaires, les partenaires sociaux, les clubs d'entreprises, les réseaux et fédérations de l'économie sociale et de l'Insertion par l'Activité Economique, les chargés de relation entreprise dans les structures d'intermédiation de l'emploi (Missions locales, Pôle Emploi, Maisons de l'emploi, ETT), le CNFPT, les établissements d'enseignement supérieur proposant des formations Ressources Humaines...

a. Nomination d'une fonction « chargé de mission régional entreprise »

Il serait nommé par lettre de mission des signataires du plan.

Il serait l'interlocuteur ressource des relais vers les entreprises et des entreprises et serait notamment chargé d'élaborer des outils (b) et de mener des interventions de sensibilisation en lien avec les partenaires du comité de pilotage de l'axe (COPIRE) (c et d).

b. Elaboration (et/ou ré-appropriation à partir de l'existant) d' « outils supports » de sensibilisation/ mobilisation des acteurs relais vers l'entreprise

Il s'agirait de construire (à partir de l'existant) une « mallette » d'outils de sensibilisation/ mobilisation à diffuser largement ou à utiliser lors de rencontres/ présentation à des structures ciblées.

Cette « mallette » pourrait notamment contenir :

- un jeu de transparents types pour présenter les acquis, les démarches, les ressources et le engagements en Picardie sur ce champ
- des affiches, des spots de sensibilisation
- un test : « savoirs de base en entreprise : où en êtes-vous ? »

Cette mallette pourrait être enrichie autant que de besoin. Elle serait par ailleurs accessible (au moins en partie) sur le portail internet (cf. axe 4).

c. Interventions de « sensibilisation » dans les instances des différentes structures relais vers l'entreprise

Pour donner à voir l'engagement institutionnel et mobiliser d'autant mieux les acteurs rencontrés, il est envisagé de faire intervenir conjointement un membre de la COPIRE et le chargé de mission régional entreprise lors de ces interventions.

Ces interventions ont une durée « raisonnée » (une à deux heures), peuvent être incluses dans un ordre du jour d'une réunion existante et peuvent être suivies d'un entretien plus technique.

Des affiches ou des spots d'information/ sensibilisation sont remis aux interlocuteurs afin qu'ils puissent rediffuser l'information dans leurs structures.

d. Interventions de « sensibilisation/ formation/accompagnement » des référents opérationnels de ces structures relais en contact avec les entreprises.

Une fois les instances de ces structures mobilisées, le chargé de mission régional entreprise peut proposer d'accompagner les professionnels de ces structures relais en contact avec les entreprises à monter un plan de sensibilisation et/ou d'action auprès des entreprises du territoire.

Objectif opérationnel 8.

Sensibiliser, mobiliser et outiller les entreprises pour optimiser leur capacité de repérage des besoins et de construction de la commande de formation

Mise en œuvre opérationnelle

a. S'appuyer sur les acteurs « relais vers l'entreprise » qui peuvent sensibiliser, mobiliser et outiller les dirigeants, responsables ressources humaines, responsables formation, encadrants de proximité...

b. Elaborer un « guide » d'appui à la construction de la commande de formation aux savoirs de base.

Ce guide contiendrait notamment :

- Des éléments de « sensibilisation/ mobilisation » de l'entreprise : test « savoirs de base en entreprise, où en êtes vous ? » ; intérêts à agir et argumentaires ; acquis, démarches, et ressources picardes...
- Les types d' « attentes » que peut avoir une entreprise à l'égard d'un organisme de formation et les types de « réponses » existantes (cahiers des charges types, types et cadres de financements de la formation professionnelle...)
- Des exemples capitalisés et une « bibliothèque de cas » (une situation, les étapes de la démarche d'accompagnement et le produit de formation proposé).

Objectif opérationnel 9

Faire émerger les besoins des salariés

Mise en œuvre opérationnelle

a. S'appuyer sur les dirigeants, responsables RH, responsables de formation, encadrants de proximité et représentants du personnel sensibilisés pour faire émerger les besoins des salariés.

Conseillés par les professionnels des structures relais, outillés par un « guide d'appui à la construction de la commande de formation aux savoirs de base », les acteurs de l'entreprise peuvent mieux contribuer à faire émerger les besoins des salariés, en mobilisant un savoir-faire qui évite les tensions et les ruptures.

b. Diffuser des affiches et des spots de communication dans les entreprises.

Cette diffusion doit permettre de montrer que l'entreprise s'engage sur ces sujets, doit pouvoir toucher les salariés en situation d'illettrisme eux-mêmes (ce qui implique de construire les messages en ce sens et avec les précautions nécessaires pour une compréhension par les personnes visées), et les inciter à engager une démarche vers la formation aux savoirs de base, démarche qui peut être relayée par les acteurs de l'entreprise pour se concrétiser ensuite.

Orientation 2.2 - Structurer et développer une offre qualifiée et efficace d'accompagnement des entreprises et de formation des salariés aux savoirs de base

Objectif opérationnel 10

Mieux cerner le champ de l'offre « formation aux savoirs de base » pour mieux dénombrer les personnes formées et mieux connaître l'offre existante.

Mise en œuvre opérationnelle

a. Réunir les OPCA sensibilisés et le CNFPT sur les enjeux de la formation aux savoirs de base et définir, avec eux et sur la base du référentiel des compétences de base en entreprise de l'ANLCI, le champ couvert par la formation aux savoirs de base.

Ce travail doit permettre de mieux identifier le champ d'action, l'offre existante et de mieux dénombrer les personnes formées : c'est un moyen de mieux suivre ce qui se fait sur les savoirs de base en entreprise et de limiter les confusions.

b. Elaborer puis renseigner un tableau de bord permettant de dénombrer les personnes formées sur les formations que chaque OPCA et le CNFPT intègrent à ce champ

Ce tableau de bord capitaliserait les données remontées des OPCA et pourrait être tenu par le chargée de mission régional entreprises.

Objectif opérationnel 11

Promouvoir les échanges entre professionnels de la formation et la capitalisation des pratiques de formation aux savoirs de base en entreprise

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Continuer à réunir les organismes de formation volontaires autour d'échanges de pratiques de formation aux savoirs de base en entreprise animés par un professionnel
- b.** Capitaliser en continu les pratiques, expériences et témoignages, et diffuser largement la matière produite.

Objectif opérationnel 12

Encourager l'innovation dans les pratiques de formation aux savoirs de base des salariés

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Soutenir les expérimentations (ingénierie d'accompagnement et ingénierie pédagogique).
- b.** Encourager les démarches de formation aux savoirs de base articulées avec des démarches plus globales de formation (VAE, qualification...).
Tous les cahiers des charges de formation aux savoirs de base encouragent ces articulations, de nombreuses expériences existent, mais il est nécessaire de continuer à encourager les initiatives dans ce champ, pour contribuer à lever les contraintes logistiques, matérielles ou liées à des réticences pédagogiques.
- c.** Encourager les initiatives de lien entre formation de personnes en insertion et de salariés pour permettre des « parcours »
Les liens peuvent notamment être encouragés avec les formations du Pôle emploi ou avec les formations des salariés de l'insertion par l'activité économique.

AXE 3

Encourager la prévention, la prise en compte et la lutte contre l'illettrisme dans l'éducation, la culture et la cohésion sociale

Éléments d'état des lieux

L'existant

La Picardie se caractérise par la forte implication des acteurs du livre sur l'accès à la lecture et par delà sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Médiathèques, acteurs institutionnels (DRAC notamment, mais aussi DRDJS), acteurs associatifs, agence régionale du livre (PICASCO) développent depuis des années une multitude d'initiatives : résidences d'écrivains, résidences d'auteurs, actions de sensibilisation à la lecture par la bande dessinée (la ville aux livres), salons du livre, bibliothèques de rue, ateliers bébés lecteurs, festival lecteur et écriture, ... Ces actions visent à la fois la prévention de l'illettrisme (chez les enfants, dans les quartiers d'habitat social, en zone rurale) et la lutte contre l'illettrisme (des adultes, en tant que parents notamment). La capitalisation et la diffusion des ressources en la matière s'organisent, notamment à travers l'action de l'agence du livre (PICASCO) et l'organisation partenariale des forums départementaux de la lutte contre l'illettrisme en 2008.

L'Education nationale a, de son côté, décliné en Picardie l'ensemble du panel de dispositifs existants et renforcés ces dernières années pour prévenir et lutter contre l'illettrisme dans les parcours scolaires. A l'école : Programmes Personnalisés de Réussite Educative (PPRE), aides spécialisées par les RASED, stages de remise à niveau pendant les vacances scolaires, accompagnement éducatif en lycée professionnel. Au collège : PPRE, accompagnement éducatif. Au lycée professionnel: ateliers de remédiation des savoirs de base, accompagnement éducatif, actions d'accueil et de remotivation... Dispositifs auxquels s'ajoute une expérimentation picarde, le ROLL (Réseau des Observatoires Locaux de la Lecture) pour développer les compétences en lecture des élèves de primaire, de sixième et de seconde professionnelle dans le cadre de groupes de besoins interdisciplinaires.

L'analyse et les enjeux

Lors de la préparation du plan, les acteurs ont nettement exprimé un besoin de mieux se connaître mutuellement, de mieux connaître les actions menées, pour se donner les moyens de continuer à dynamiser l'ingénierie d'action dans ce champ complexe.

Plus particulièrement, il est apparu que :

- les actions menées en milieu scolaire et les actions menées par les acteurs territoriaux dans le cadre péri et para – scolaire, mais aussi avec les parents, gagneraient à s'articuler sur les territoires ;
- les acteurs de la cohésion sociale (acteurs associatifs et opérateurs – dont services publics, dans les quartiers d'habitat social mais aussi en zone rurale/ et leurs financeurs respectifs) pourraient mieux intégrer les dimensions de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans leurs actions.

L'enjeu est bien de s'appuyer sur les dynamiques existantes (notamment des acteurs du livre) pour développer l'ingénierie d'action et les partenariats. Pour cela, les fonctions « ressource/ capitalisation » et « pilotage » (à la fois régional et territorial) apparaissent primordiales.

Deux enjeux complémentaires ont par ailleurs émergé sur ce champ :

- la consolidation des actions dites « éducatives familiales », qui visent la prévention de l'illettrisme pour les enfants en même temps que la lutte contre l'illettrisme des parents,
- la réflexion sur l'accessibilité des services (notamment proposés dans le cadre des politiques de cohésion sociale) aux personnes en situation d'illettrisme : cette réflexion introduit un nouvel axe d'engagement pour les politiques publiques, le « faire avec l'illettrisme », autrement dit la prévention et la lutte contre l'exclusion des personnes en situation d'illettrisme.

Au-delà de ces enjeux spécifiques au champ, demeure la préoccupation première détaillée dans l'axe 1, de mobiliser les acteurs de la culture, de l'éducation et de la cohésion sociale pour qu'ils soient aussi acteurs du repérage des publics en situation d'illettrisme et puissent contribuer à les motiver puis à les orienter vers un parcours de formation.

Orientation 3.1 – Faire émerger et multiplier sur les territoires les initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale

Objectif opérationnel 13.

Elargir le cercle d'acteurs sensibilisés dans les champs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale pour faciliter le repérage des personnes en situation d'illettrisme et développer les initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

a. Organiser des rencontres avec les pilotes et financeurs des politiques de cohésion sociale pour les sensibiliser sur l'illettrisme et l'implication qu'ils peuvent avoir sur ce champ

Par pilotes et financeurs des politiques de cohésion sociale, on entend : les collectivités, les associations d'élus, les réseaux associatifs et caritatifs, les préfetures, les DDASS, les DLA...

Ces rencontres visent la sensibilisation et la mobilisation des acteurs en contact avec les personnes en situation d'illettrisme, de leurs responsables ou de leurs financeurs, afin qu'ils s'outillent pour être en mesure de repérer, d'accompagner et d'orienter au mieux ces personnes.

Ces rencontres porteront sur :

- leurs intérêts à agir et les actions possibles
- les moyens et outils de l'action.

b. Soutenir et organiser des manifestations territoriales régulières permettant d'échanger et de diffuser des analyses, des pratiques et des actions.

Ces manifestations existent sur certains territoires et permettent l'échange, la sensibilisation et l'acquisition de premiers outils. Elles sont utiles pour la mobilisation des acteurs en contact avec les personnes en situation d'illettrisme mais qui ne savent pas toujours quoi leur proposer.

Objectif opérationnel 14

Proposer des ressources pour outiller l'ingénierie d'action de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale

Mise en œuvre opérationnelle

a. Capitaliser en continu les pratiques, valoriser les pratiques intéressantes et les diffuser

La capitalisation (recensement de l'offre par territoire, échanges de pratiques, publications, manifestations) et la valorisation (sur le portail internet, lors de manifestations...) répondraient à un besoin largement exprimé par les acteurs lors de l'élaboration du plan. Les initiatives sont en effet nombreuses, mais ne sont pas toujours connues ou ne sont pas identifiées comme « participant » de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

b. Construire un guide pratique de l'ingénierie d'actions éducatives, culturelles et de cohésion sociale participant à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme

Les actions développées par les acteurs de l'éducation, de la cohésion sociale ou de la culture ont rarement pour unique but la prévention ou la lutte contre l'illettrisme, elles ont aussi un objectif culturel, de lutte contre l'exclusion, d'apprentissage... C'est pourquoi, il apparaît essentiel, pour accompagner l'émergence ou la démultiplication d'une ingénierie d'action pertinente, d'aider les acteurs à mieux cerner ce qui permet de prévenir ou lutter contre l'illettrisme dans des actions. L'idée d'un guide pratique qui s'appuie sur des actions concrètes pour décrypter ce en quoi elles participent à la prévention et/ou à la lutte contre l'illettrisme doit permettre d'avancer dans ce sens. Ce guide pourra partir de cas concrets variés, décrypter la démarche projet et les vecteurs de prévention et de lutte contre l'illettrisme mobilisés.

c. Proposer des modules d'appui aux acteurs cherchant à développer des projets de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans ces champs.

Au-delà du guide, il est nécessaire d'appuyer l'émergence des projets et l'ingénierie d'action. Les acteurs ressources du territoire seront mobilisés à cet effet (agence du livre, DLA...).

Orientation 3.2 – Encourager et développer les actions de prévention dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale

Objectif opérationnel 15

Encourager et développer les actions de prévention de la lutte contre l'illettrisme dès la petite enfance

Mise en œuvre opérationnelle

Encourager les actions bébé lecteurs, sensibilisations dans les PMI, ...

Il existe aujourd'hui sur le territoire national de nombreux exemples d'actions de prévention de l'illettrisme dès la petite enfance, par l'apprentissage du goût de la lecture très jeune dans les médiathèques ou encore dans les structures d'accueil ou de soin des tout petits. Il existe des initiatives picardes dans ce champ, que le plan doit contribuer à encourager. Cet « encouragement » peut notamment prendre la forme d'une sensibilisation de professionnels de la petite enfance ou encore d'une diffusion d'exemples de pratiques. Par ailleurs, l'enjeu est sans doute l'accessibilité en milieu rural des actions, les initiatives itinérantes doivent être soutenues.

Objectif opérationnel 16

Encourager et développer les actions de prévention de l'illettrisme dans le cadre scolaire et répondre à l'objectif de l'Education nationale : réduire de 15% le taux d'enfants présentant des difficultés majeures en lecture/écriture à l'entrée en sixième.

Mise en œuvre opérationnelle

a. A l'école

a.a. Continuer à mettre en œuvre les nouveaux programmes, lisibles par tous, recentrés sur les apprentissages fondamentaux, en cohérence avec le socle commun

a.b. Poursuivre la déclinaison en région des réponses graduées à la difficulté d'apprentissage

- Pédagogie différenciée sur les 24 heures de la nouvelle semaine des élèves
- Programmes Personnalisés de Réussite Educative (PPRE)
- Aides personnalisées (2 heures hebdomadaires)
- Aides spécialisées par les RASED : maîtres qualifiés intervenant en priorité dans la classe
- Stages de remise à niveau pendant les vacances scolaires
- Accompagnement éducatif (dans l'Education prioritaire en 2008, généralisé à la rentrée 2009)

Les évaluations bilans en CE1 et CM2 (sur chaque compétence du programme en français et en mathématiques) permettront de déterminer clairement les acquis des élèves.

a.c. Expérimenter le ROLL à HAM en cycle 3

Le ROLL est un Réseau des Observatoires Locaux de la Lecture pour développer les compétences en lecture des élèves de primaire, de sixième et de seconde professionnelle dans le cadre de groupes de besoins interdisciplinaires.

L'expérimentation a lieu dans les écoles (cycle 3), au collège Victor Hugo et au lycée professionnel de Ham.

a.d. Relancer le groupe académique d'analyse des évaluations dans le premier degré.

b. Au collège

b.a. Poursuivre la déclinaison du dispositif Programmes Personnalisés de Réussite Educative (PPRE) mis en œuvre à la rentrée 2006 et généralisé à l'ensemble des collèges depuis 2007

Réservés aux élèves qui n'ont pas une maîtrise suffisante des compétences de base en lien avec le socle commun, les PPRE ont une triple vocation : prévention de la difficulté scolaire, accompagnement et remédiation.

b.b. Poursuivre la mise en œuvre du dispositif accompagnement éducatif généralisé dans les collèges à la rentrée 2008

Ce dispositif permet aux élèves volontaires de rester en milieu scolaire après les cours.

Les collégiens peuvent bénéficier d'une aide aux devoirs et s'épanouir grâce à des activités sportives, culturelles ou artistiques.

- b.c.** Expérimenter le ROLL à HAM au collège Victor Hugo
Ce dispositif vise la remédiation face aux difficultés de lecture. Il est expérimenté dans la continuité école-collège- lycée professionnel (cf. supra).

c. Au Lycée

- c.a.** Poursuivre la mise en œuvre des ateliers de remédiation des savoirs de base en lycée professionnel

Il s'agit d'un dispositif d'aide pour les élèves en grande difficulté dans l'acquisition des savoirs de base : 234 élèves bénéficiaires sur 9 lycées professionnels en 2005-06, 11 en 2006-07, 13 en 2007-2008, 27 prévus en 2008-2009

- c.b.** Développer l'accompagnement éducatif en lycée professionnel pour les élèves inscrits dans la nouvelle filière de baccalauréat professionnel en trois ans.

- c.c.** Poursuivre les actions d'accueil et de remotivation
Elles s'adressent aux plus de 16 ans sortis sans qualification ou aux jeunes en situation de décrochage

- c.d.** Expérimenter le ROLL en lycée professionnel à HAM

d. De l'école au lycée

- d.a.** Poursuivre la mise en œuvre des dispositifs d'aide individualisée
Programmes Personnalisés de Réussite Educative
Aides personnalisées et spécialisées
Accompagnement éducatif

- d.b.** Poursuivre la formation des enseignants (Plan Académique de Formation et Plans Départementaux de Formation)
Plusieurs modules sont consacrés aux stratégies de lecture, à la maîtrise de la langue dans toutes les disciplines et au renforcement des apprentissages fondamentaux

- d.c.** Poursuivre la diffusion des pratiques innovantes (dont l'expérimentation du ROLL à Ham) dans l'articulation école, collège et lycée professionnel
Cette diffusion est proposée par le bureau des innovations pédagogiques du Rectorat.

Objectif opérationnel 17

Encourager et développer les dispositifs et actions de prévention de l'illettrisme dans le champ de la cohésion sociale et de la culture

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Continuer à encourager les actions autour de l'accès au livre organisées par le réseau les médiathèques et/ou par des associations (ateliers, résidences d'auteurs, salons du livre, manifestations autour de la BD, bibliothèques de rue, ludothèques associatives...)

- b.** Encourager le développement des actions de socialisation – remédiation participant à la prévention de l'illettrisme : ateliers d'expériences/ oralité, contrats locaux d'éducation artistique, modules d'insertion sociale –MIS...

La capitalisation, la valorisation et la diffusion des pratiques, le guide pratique de l'ingénierie d'actions éducatives, culturelles et de cohésion sociale participant à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme (cf. objectif opérationnel 14) sont les outils opérationnels à mobiliser.

Objectif opérationnel 18

Structurer les articulations entre les actions menées auprès des publics scolaires sur les temps scolaires, péri scolaire et para scolaire.

Mise en œuvre opérationnelle

Favoriser l'ingénierie d'action partenariale entre les acteurs de l'éducation nationale et les acteurs territoriaux de la culture et de la cohésion sociale.

La réalisation de cet objectif passe par la structuration des partenariats, à la fois au niveau régional et au niveau territorial entre les acteurs de l'Éducation nationale, et les acteurs de la culture et de la cohésion sociale. Au niveau régional, le pilotage de cet axe 3 du plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme devrait, dans la continuité du groupe de travail sur l'élaboration du plan, créer les liens nécessaires pour impulser les articulations. Au niveau territorial, la structuration des comités de pilotage territoriaux devrait également jouer ce rôle.

Orientation 3.3 – Encourager et développer les actions de lutte contre l'illettrisme dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale

Objectif opérationnel 19

Lutter contre le décrochage scolaire des élèves en situation d'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

a. Structurer le lien et partager les informations entre acteurs en lien avec les jeunes en situation de décrochage scolaire

Sans structuration d'un partenariat outillé et pérenne, les élèves en situation d'illettrisme risquent toujours le décrochage scolaire. Il s'agit bien de renforcer le lien entre les acteurs qui sont en contact avec ces jeunes : armée dans le cadre de la JAPD, Education nationale, Missions locales, CFA, organismes de formation... Cette structuration peut prendre la forme d'un accord partenarial sur les procédures d'information et d'orientation des jeunes concernés.

b. Mettre en place les actions d'accueil et de remotivation des plus de 16 ans sortis sans qualification du système scolaire ou des jeunes en situation de décrochage scolaire

Il s'agit là de structurer les partenariats entre l'Éducation nationale et les acteurs territoriaux de l'accueil, information, orientation (notamment les missions locales) sur ce sujet, et de développer l'ingénierie d'action dans cet objectif.

Objectif opérationnel 20

Développer les actions éducatives familiales

Mise en œuvre opérationnelle

Promouvoir les actions « éducatives familiales »

Ces actions doivent permettre la prévention de l'illettrisme chez l'enfant en même temps que le parcours de lutte contre l'illettrisme des parents. Elles peuvent être développées notamment dans le cadre de la relation scolaire, du suivi santé...

Objectif opérationnel 21

Encourager le développement d'actions contribuant à la lutte contre l'illettrisme dans le champ de la cohésion sociale et de la culture

Mise en œuvre opérationnelle

Développer les actions de socialisation, de remédiation, les actions culturelles, d'accès à la lecture, les actions sportives... qui contribuent à la lutte contre l'illettrisme.

L'enjeu est de commencer à mobiliser les personnes en situation d'illettrisme sur les lieux qu'elles fréquentent, afin, à moyen terme et en fonction des parcours, de les inscrire dans une dynamique qui peut les conduire vers un ré-apprentissage des savoirs de base. Ces actions se situent, dans un parcours, bien en amont des actions dites de formation, mais restent une étape essentielle des parcours.

La capitalisation, la valorisation et la diffusion des pratiques, le guide pratique de l'ingénierie d'actions éducatives, culturelles et de cohésion sociale participant à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme (cf. objectif opérationnel 14) ou encore l'accompagnement au développement de l'ingénierie d'action sont les outils opérationnels à mobiliser.

Objectif opérationnel 22

Encourager et outiller les actions contribuant aux apprentissages savoirs de base (sans être des actions de « formation » au sens des marchés publics)

Mise en œuvre opérationnelle

a. Repérer ces actions par territoire

Ces actions sont souvent dispensées par des associations de proximité, qui, avec l'aide de bénévoles (et parfois de salariés), dispensent des heures d'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Les comités territoriaux devraient permettre de faire un repérage des actions existantes par territoire.

b. Organiser des échanges de pratiques entre acteurs dans ce champ

Ces échanges de pratiques permettront de mieux cerner la spécificité du champ d'activité (premiers apprentissages sans être de la formation/ avantages de la proximité, de la prise en charge « globale de la personne »/ dimension remédiation – socialisation...)

Ils contribueront par ailleurs à la montée en pertinence des pratiques.

Il pourrait être envisagé de s'appuyer sur l'expertise des organismes de formation retenus sur les marchés régionaux DRTEFP/DIRECCTE et Région (en les engageant à contribuer à la professionnalisation des associations de proximité).

Objectif opérationnel 23

Définir des actions à mener en direction de « publics spécifiques » : gens du voyage, publics sous main de justice...

Mise en œuvre opérationnelle

Développer des partenariats à l'image du partenariat existant DRAC – PJJ.

Orientation 3.4 – Lutter contre l'exclusion des personnes en situation d'illettrisme

Les personnes en situation d'illettrisme ont plus difficilement accès aux services. Parmi elles, beaucoup ont développé des stratégies de contournement leur permettant un certain degré d'autonomie dans les démarches de la vie courante. Il ne serait pas pensable de construire une société sans écrits pour permettre aux personnes en situation d'illettrisme de mieux accéder aux services en général. Néanmoins, il apparaît pertinent de veiller à la compréhension par les personnes en situation d'illettrisme des informations nécessaires pour l'accès aux services sociaux et aux services d'accompagnement dans la recherche d'emploi. Cette « vigilance » permet en effet de lutter contre l'exclusion des personnes en situation d'illettrisme. Le plan propose deux objectifs opérationnels en ce sens.

Objectif opérationnel 24

Engager une réflexion sur l'accessibilité des services publics, dans le champ de l'action sociale et de l'emploi, aux personnes en situation d'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

a. Ré-interroger les outils de vigilance sur l'inégalité d'accès aux services (notamment la Charte Marianne pour les services publics) en intégrant la problématique illettrisme.

b. Encourager le développement d'outils « visuels » d'information et d'orientation dans les services sociaux et d'accès à l'emploi

a. Faire identifier l'ensemble des services sociaux et d'accès à l'emploi qui ne peuvent être mobilisés que par écrit (papier ou multimédia), et imaginer des solutions ad hoc pour les personnes en situation d'illettrisme.

Objectif opérationnel 25

Promouvoir des services de proximité d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Proposer une mission d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme sur certains postes en contrats aidés sur les territoires
- b.** Promouvoir le développement des services d'écrivains publics
- c.** S'articuler avec les dispositifs existants d'accompagnement des personnes en difficulté (ex : adultes relais dispositif ACSE ; parrainage...)

AXE 4

Renforcer les ressources pour mieux connaître et faire reconnaître l'illettrisme

Éléments d'état des lieux

L'existant

La fonction ressource sur les enjeux d'illettrisme est confiée en Picardie au centre de ressource illettrisme (URLIP, Union régionale de lutte contre l'illettrisme en Picardie). D'autres acteurs produisent également de la ressource, notamment l'association PICASCO sur les actions « de proximité » liées à l'accès à la lecture et à la culture.

Dans ce cadre, ont pu être organisées :

- des actions de sensibilisation (prescripteurs, professionnels du livre, syndicats)
- des actions de formation (intervenants auprès d'enfants, formateurs)
- des actions de valorisation de pratiques d'expériences ou d'échanges de pratiques
- des supports de communication
- des outils
- ...

L'analyse et les enjeux

L'analyse montre que malgré ces dynamiques, renforcées récemment sur le champ des savoirs de base en entreprise, il reste un besoin et une demande fortes de :

- sensibilisation/ mobilisation de cercles d'acteurs encore très peu mobilisés
- identification/ lisibilité des dispositifs existants
- accompagnement méthodologique pour l'émergence de certaines pratiques.

Par ailleurs, il apparaît que la dynamique existante autour des ressources concerne aujourd'hui uniquement les acteurs et les dispositifs. L'observation de l'illettrisme en tant que tel est très peu développée. L'enjeu aujourd'hui est de doter les acteurs d'outils d'observation qui peuvent les guider dans la définition et l'évaluation de leur politique.

Orientation 4.1 – Mieux connaître l'illettrisme et ses évolutions

Objectif opérationnel 26

Construire et capitaliser les données statistiques sur l'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

- a.** Commander à l'INSEE une déclinaison régionale de l'enquête IVQ 2009 – 2010
Cette enquête, menée par l'INSEE, a fourni des données nationales sur les difficultés par rapport à l'écrit en 2004. Une nouvelle vague est prévue pour 2009 – 2010 et peut, sur demande et moyennant ressources, être déclinée en région. Les résultats sont prévus pour 2011.
- b.** S'appuyer sur les chiffres du repérage des acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation (AIO), de la JAPD et de l'Education nationale
Les acteurs de l'AIO s'engagent dans ce plan à se doter d'outils pour mieux repérer les situations d'illettrisme (objectif opérationnel 2). Ces « repérages » pourraient être capitalisés par territoire puis au niveau régional pour alimenter l'observation de l'illettrisme.
Pourraient ensuite se combiner par territoire et au niveau régional les observations remontées du repérage des acteurs de l'AIO, des tests de la Journée d'Appel et de Préparation à la Défense (JAPD) et des évaluations menées par l'Education nationale.
- c.** Construire une fonction observatoire (réunion de plusieurs structures d'observation existantes (GIP Carme, ORSS...)
Il ne s'agit pas ici de construire un outil supplémentaire pour traiter et diffuser ces données, il s'agit plutôt de s'appuyer sur les acteurs existants au niveau régional sur la fonction « observatoire » pour qu'ils intègrent l'observation de l'illettrisme à leurs prérogatives.

Objectif opérationnel 27

Mieux partager la connaissance qualitative des publics en situation d'illettrisme et de leurs besoins

Mise en œuvre opérationnelle

a. S'appuyer sur les instances de suivi et de pilotage territorialisées comme outils d'observation de l'illettrisme et d'analyse des besoins

Les comités de suivi et de pilotage territorialisés (cf. axe 5) ont, au-delà de leur fonction d'animation territoriale des actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme, une mission d'observation de l'illettrisme, qui s'appuie sur l'observation des professionnels de terrain. Les analyses qualitatives et quantitatives recueillies sont ensuite diffusées au niveau régional pour consolidation.

b. Faire mener et partager des enquêtes et études qualitatives auprès des publics en situation d'illettrisme

La situation de tel ou tel territoire, de tel ou tel type de public... peut mériter des analyses qualitatives spécifiques.

Les acteurs peuvent notamment envisager des partenariats avec les Universités pour impliquer des étudiants en sociologie, psychologie, science de l'éducation... : non seulement ces étudiants peuvent produire des analyses ré appropriables par les partenaires, mais cette démarche permet de sensibiliser ces futurs « actifs » sur les enjeux de l'illettrisme.

Orientation 4.2 – Sensibiliser et mobiliser les personnes en situation d'illettrisme et les acteurs

Objectif opérationnel 28

Sensibiliser et mobiliser les personnes en situation d'illettrisme et les acteurs

Mise en œuvre opérationnelle

a. Organiser une campagne de communication grand public (affiches, spots...) qui puisse toucher des personnes en situation d'illettrisme et leurs proches et les informe sur les relais

Les personnes en situation d'illettrisme sont par définition les premiers acteurs de leur parcours, c'est pourquoi il y a un intérêt à développer des actions de communication qui les touchent directement, afin qu'ils identifient mieux la mobilisation des acteurs du territoire et les démarches possibles. La nature et la forme des messages doivent être bien entendu accessibles aux personnes en situation d'illettrisme.

Une action de communication grand public a par ailleurs pour vertu de toucher l'entourage (familles, amis...), qui peuvent être aussi de bon relais de mobilisation des personnes en situation d'illettrisme.

b. Sensibiliser et mobiliser les acteurs pouvant participer à la prévention, l'accompagnement et la lutte contre l'illettrisme

Cet objectif se décline opérationnellement à travers:

- l'axe 1, objectif opérationnel 2 (sensibiliser et outiller en continu les acteurs de l'AIO au repérage des situations d'illettrisme)
- l'axe 2 : objectifs opérationnels 7 (sensibiliser, mobiliser et outiller les acteurs « relais vers l'entreprise » pour optimiser leur capacité de repérage des besoins et d'accompagnement à l'émergence des demandes), 8 (sensibiliser, mobiliser et outiller les entreprises pour optimiser leur capacité de repérage des besoins et de construction de la commande de formation),
- l'axe 3, objectif opérationnel 13 (élargir le cercle d'acteurs sensibilisés dans les champs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale pour faciliter le repérage des personnes en situation d'illettrisme et développer les initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme)

Orientation 4.3 – Dynamiser l’ingénierie par la capitalisation des pratiques, actions et outils

Objectif opérationnel 29

Capitaliser en continu les méthodes, les actions et les pratiques pour dynamiser l’ingénierie d’action

Mise en œuvre opérationnelle

a. S’appuyer sur les instances de suivi et de pilotage territorialisées pour faire connaître et capitaliser au niveau régional les pratiques intéressantes.

Les comités de suivi et de pilotage territorialisés (cf. axe 5) ont, au-delà de leur fonction d’animation territoriale des actions de prévention et de lutte contre l’illettrisme, et de leur mission d’observation de l’illettrisme, une autre mission : celle de faire connaître les pratiques intéressantes développées sur les territoires. En ce sens, ils sont les relais territorialisés de la « fonction ressource ».

b. Organiser des rencontres/ groupes de travail / formation- actions/ manifestation, accompagnement, outils pour dynamiser en continu la professionnalisation et l’ingénierie d’action.

Cet objectif se décline notamment à travers :

- l’axe 1, objectif opérationnel 4 (préciser les contours de l’accompagnement individuel pour la construction de l’appétence à la formation et les modalités de développement de cette étape de parcours),
- l’axe 2 : objectifs opérationnels 8 (guide d’appui à la construction de la commande de formation aux savoirs de base), 10 (Mieux cerner le champ de l’offre « formation aux savoirs de base » pour mieux dénombrer les personnes formées et mieux connaître l’offre existante), 11 (promouvoir les échanges entre professionnels de la formation et la capitalisation des pratiques de savoirs de base en entreprise)
- l’axe 3, objectif opérationnel 13b (soutenir et organiser des manifestations territoriales régulières permettant d’échanger et de diffuser des analyses, des pratiques et des actions), 14 (proposer des ressources pour outiller l’ingénierie d’action de prévention et de lutte contre l’illettrisme dans le champ de l’éducation, de la culture et de la cohésion sociale)...

Orientation 4.4 – Faire connaître les acteurs et actions de prévention et de lutte contre l’illettrisme en Picardie

Objectif opérationnel 30

Assurer la lisibilité et la visibilité en continu de l’action en matière d’illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

Construire un portail internet qui donne à voir et actualise en continu les engagements, dynamiques partenariales, offre de formation, guides pratiques, offre d’actions

Ce portail internet est particulièrement attendu par les acteurs qui y voient un outil non seulement un outil de partenariat, de mobilisation, de partage des pratiques, mais aussi un gage de l’engagement partenarial dans la continuité sur le champ de la prévention et de la lutte contre l’illettrisme.

Orientation 4.5 - Renforcer l'organisation de la fonction ressource

Objectif opérationnel 31

Structurer et renforcer la fonction ressource

Mise en œuvre opérationnelle

a. Doter les acteurs en charge de la fonction ressource des moyens humains, techniques et professionnels nécessaires pour répondre aux objectifs du plan

Ce point est capital pour la mise en œuvre du plan, dont une partie importante des orientations repose sur la capitalisation des pratiques, la sensibilisation des acteurs, la diffusion d'informations.

b. Mobiliser la compétence et le savoir-faire d'acteurs du territoire investis sur certains champs (lecture, culture, cohésion sociale) pour construire la ressource nécessaire à la mise en œuvre du plan.

AXE 5

Consolider le pilotage, l'animation, et les partenariats aux niveaux régional et territorial

Éléments d'état des lieux

L'existant

De nombreuses initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme ont vu le jour en Picardie sur la période du premier plan triennal. Des partenariats se sont noués, des acteurs et des territoires se sont mobilisés.

Néanmoins, la période précédente est caractérisée aussi par :

- une faible lisibilité des actions menées (« qui fait quoi où et comment? ») et une capitalisation des pratiques trop peu importante pour sensibiliser et outiller largement les acteurs susceptibles d'intervenir pour la prévention ou la lutte contre l'illettrisme ;
- un manque de définition partagée d'enjeux et d'objectifs stratégiques régionaux dans le champ de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme
- une structuration trop faible du lien entre le niveau régional et l'implication territoriale.

En conséquence, malgré une conscience partagée et un portage politique du sujet, la dynamique partenariale n'a pas été optimale, au détriment de la mobilisation et du développement de la sensibilisation sur le champ de l'illettrisme.

Les enjeux

L'enjeu fort de la période à venir est sans doute de donner une vocation stratégique au second plan triennal. Il doit en effet, autour d'enjeux (axes), d'orientations et d'objectifs opérationnels partagés, construire un cadre et une cohérence régionale qui dynamise les partenariats et permette la territorialisation de l'action.

Orientation 5.1 - Structurer le pilotage régional et l'animation régionale pour asseoir l'engagement partenarial stratégique contre l'illettrisme en Picardie

Objectif opérationnel 32

Réunir a minima une fois par an le comité de pilotage du plan

Mise en œuvre opérationnelle

Missions

- Définir la stratégie de prévention et de lutte contre l'illettrisme en Picardie
- Impulser les actions et initiatives des acteurs en déclinaison des orientations définies dans les axes 4 et 5 du plan; participer au suivi et à l'évaluation des actions mises en œuvre sur les axes 4 et 5.
- Piloter la mise en œuvre du plan
- Engager son évaluation.

Composition: les signataires du plan, ainsi que les principaux partenaires parties prenantes du plan

Régularité des rencontres : 1 fois par an a minima

Objectif opérationnel 33

Réunir régulièrement des comités de pilotage thématiques

Mise en œuvre opérationnelle

Missions

- Impulser les actions et initiatives des acteurs en déclinaison des orientations définies dans l'axe du plan qui fait l'objet de leur mandat ;
- Participer au suivi et à l'évaluation des actions mises en œuvre.

Composition

Les membres de chaque commission sont nommés par le comité de pilotage.

- Axe 1 : Acteurs institutionnels et représentants d'opérateurs dans le champ emploi / formation (composition indicative : groupe 1 de la démarche d'élaboration)
- Axe 2 : COPIRE + DRTEFP/ DIRECCTE et Région
- Axe 3 : Acteurs institutionnels et représentants d'opérateurs dans le champ éducation/ culture/ cohésion sociale (composition indicative : groupe 3 de la démarche d'élaboration)

Régularité des rencontres : deux fois par an a minima et autant que de besoin dans un format « technique » pour mettre en place les objectifs opérationnels.

Objectif opérationnel 34

Consolider la fonction d'animation régionale

Mise en œuvre opérationnelle

La responsabilité de l'animation du plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme est placée sous la responsabilité de le (la) chargé(e) de mission régional(e) illettrisme, il(elle)-même nommé(e) par lettre de mission conjointe du Préfet de Région et de l'ANLCI, conformément à la circulaire du Premier Ministre du 20 juin 2001.

Ses missions sont les suivantes :

- Impulser, animer et coordonner les actions et initiatives des acteurs franciliens en déclinaison des orientations définies par le plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme ;
- Etre l'interlocuteur des services déconcentrés de l'État, des collectivités, et des établissements publics impliqués dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme ;
- Appuyer, en lien avec les comités de pilotage thématiques, les travaux du comité de pilotage et mettre en œuvre ses décisions ; coordonner l'ingénierie de suivi et d'évaluation du plan régional de lutte contre l'illettrisme ;
- Coordonner l'information et la communication sur le plan régional ;

Le(la) chargé(e) de mission régional(e) illettrisme est appuyée dans ses fonctions par :

- les acteurs « ressources » mobilisés pour le plan (centre de ressource, chargés de mission entreprise...)
- le réseau d'animateurs territoriaux (cf. infra)

Orientation 5.2 - Territorialiser l'animation et le pilotage de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme en Picardie

Objectif opérationnel 35

Nommer un animateur territorial par bassin

Mise en œuvre opérationnelle

L'animateur peut être salarié ou agent de toute structure participant au comité de pilotage territorial. Sur l'ensemble du territoire régional, plusieurs institutions doivent être représentées parmi les animateurs.

Il est le référent territorial chargé de l'organisation des comités de pilotage territorialisés et de l'animation de la mise en œuvre des décisions (en partenariat).

Il est nommé en accord avec les partenaires territoriaux par lettre de mission du Préfet, du Recteur ou du Président du Conseil régional (selon son rattachement), avec quoi qu'il en soit co-signature du Préfet.

Objectif opérationnel 36

Constituer et réunir un comité de pilotage territorial par bassin d'emploi

Mise en œuvre opérationnelle

Missions

- Faire émerger et multiplier sur les territoires les initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale
- Optimiser les conditions du repérage et de la promotion des parcours d'accès à la formation et de formation
- Elargir et qualifier les partenariats
- Observer et construire des ressources partagées

Composition

SPEL élargi : Préfecture, DDTEFP, Pôle emploi, Mission locale, Maisons de l'emploi, Conseil général, collectivités locales, Conseil régional

Acteurs de la cohésion sociale, de l'éducation et de la culture (selon ordre du jour)

Partenaires sociaux

Régularité des rencontres : une fois tous les deux mois

Objectif opérationnel 37

Constituer et réunir un comité territorial de suivi des parcours par bassin

Mise en œuvre opérationnelle

Missions

Organisation des parcours et suivi de parcours (avant la formation, pendant et après)

- Echanges, coordination et suivi lors des réunions du comité de suivi territorial
- Mise en œuvre des outils communs de liaison entre étapes/opérateurs du parcours et des outils de suivi

Identification des besoins quantitatifs et qualitatifs et remontée d'information au comité de pilotage territorialisé sur l'adéquation offre/besoin et offre/demande.

Composition

Chargés de mission, conseillers de l'AIO, formateurs, référents RMI, Conseil régional...

Régularité des rencontres : une fois par mois.

Orientation 5.3 - Construire un dispositif de suivi et d'évaluation des actions et des politiques de lutte contre l'illettrisme

Objectif opérationnel 38

Construire un dispositif de suivi de la mise en œuvre du plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

Désigner des pilotes et opérateurs chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'axe et/ou de l'orientation dont ils ont la charge.

Désigner une personne en charge de la coordination du suivi de la mise en œuvre en lien avec les pilotes et opérateurs identifiés par axe et orientation.

Consolider un tableau de bord et des indicateurs de suivi, communiqué sur demande aux différents pilotes, et annuellement au comité de pilotage.

Objectif opérationnel 39

Evaluer le plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme

Mise en œuvre opérationnelle

Construire un dispositif d'évaluation reposant sur les axes et orientations et les indicateurs d'évaluation fixés par les signataires.

Amiens le 10 septembre 2009

Pour l'Etat,
Le Préfet de la région Picardie,
Préfet de la Somme

Le Recteur de l'Académie d'Amiens,
Chancelier des universités,

Pour le Conseil régional de Picardie
Le Président du Conseil régional,

Michel Delpuech

Anne SANCIER-CHATEAU

Claude Gewerc

Pour l'agence nationale de lutte
contre l'illettrisme
La Directrice

Pour le MEDEF Picardie
Le Président

Pour la CG PME
Le Président

Marie Thérèse GEFFROY

Jean-Jacques BLANGY

Daniel MACHEREZ

Pour l'UPA
Le Président

Pour Force Ouvrière
Le Secrétaire Général

Pour la CFDT
Le Secrétaire Général

Louis François

Paul L'Hôte

Dominique Bernichon

Pour la CFE CGC
Le Président

Pour la CFTC
Le Président

Guy Bruet

Philippe Théveniaud

ANNEXE I

**Synthèse
des axes, orientations, objectifs opérationnels
et
Indicateurs de suivi**

Indicateurs de suivi	Objectifs opérationnels	Orientations
<p>Cf. axe 3</p>	<p>1. Développer les partenariats entre acteurs de la culture et de la cohésion sociale et acteurs de la formation pour enrichir l'ingénierie pédagogique et favoriser l'appétence formative et le maintien en formation</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientation 1.1. FAIRE EMERGER ET MULTIPLIER LES INITIATIVES DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME DE LA CULTURE ET DE LA COHESION SOCIALE POUR CONSTRUIRE L'APPETENCE FORMATIVE</p>
<p>Cf. axe 3 objectif opérationnel 1.3</p>	<p><i>Elargir le cercle d'acteurs sensibilisés dans les champs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale (cf. axe 3)</i></p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.2. OPTIMISER LE REPERAGE ET L'ORIENTATION DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>
<p>Nombre de sessions de sensibilisation par types d'acteurs et par territoire Nombre de structures AIO ayant un référent technique ressource Nombre de structures AIO utilisant le diagnostic de savoirs de base à l'entrée, utilisant le livret de suivi et la fiche de liaison prescripteurs - OF Nombre d'ETT utilisant le diagnostic de savoirs de base à l'entrée</p>	<p>2.Sensibiliser et outiller en continu les acteurs de l'AIO au repérage des situations d'illettrisme</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.3. ENCOURAGER LES ACTIONS PERSONNALISEES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE MOBILISATION DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME POUR CONSTRUIRE L'APPETENCE FORMATIVE ET ACCOMPAGNER LES DEMARCHES</p>
<p>Accessibilité de l'information sur l'offre de formation sur le portail internet (cf. axe 4, orientation 4.4.)</p>	<p>3. Optimiser l'orientation en rendant visible et lisible l'offre d'accompagnement et de formation existante en matière de lutte contre l'illettrisme</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.4. OPTIMISER L'OFFRE DE FORMATION ET FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>
<p>Réunion des acteurs pratiquant les actions d'accompagnement individualisé et de mobilisation des personnes en situation d'illettrisme Document de capitalisation/ analyse de cette pratique Intégration aux sessions de sensibilisation des réseaux AIO des pratiques d'accompagnement/mobilisation analysées Identification d'opérateurs en charge de la mise en œuvre de cette pratique</p>	<p>4. Préciser les contours de l'accompagnement individuel pour la construction de l'appétence à la formation et les modalités de développement de cette étape de parcours</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.4. OPTIMISER L'OFFRE DE FORMATION ET FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>
<p>Indicateurs de suivi des cahiers des charges de formation</p>	<p>5.Expérimenter la nouvelle offre de formation à destination des personnes en insertion</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.4. OPTIMISER L'OFFRE DE FORMATION ET FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>
<p>Nombre de parcours de personnes associant formation aux savoirs de base et IAE/ alternance/ formation qualifiante ou pré-qualifiante/ VAE.</p>	<p>6. Promouvoir l'articulation de l'offre de formation avec les structures de l'insertion par l'activité économique, avec l'alternance, avec des formations pré-qualifiantes et qualifiantes, avec la VAE.</p>	<p>Orientations</p> <p>Orientations 1.4. OPTIMISER L'OFFRE DE FORMATION ET FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>

AXE 1

MIEUX REPERER LES PUBLICS EN INSERTION EN SITUATION D'ILLETTRISME ET LES INSCRIRE DANS UNE LOGIQUE DE PARCOURS DE FORMATION

Orientations	Objectifs opérationnels	Indicateurs de suivi
<p>AXE 2</p> <p>DEVELOPPER L'ACCES AUX SAVOIRS DE BASE DES SALARIES EN ENTREPRISE</p>	<p>2.1. FAIRE EMERGER ET ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT DES DEMANDES DE FORMATION PAR LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIES</p> <p>2.2. STRUCTURER ET DEVELOPPER UNE OFFRE QUALIFIEE ET EFFICACE D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DE FORMATION DES SALARIES AUX SAVOIRS DE BASE</p>	<p>Nomination d'une fonction « chargé de mission régional entreprise» Existence de « supports » de sensibilisation/ mobilisation des acteurs relais Nombre d'interventions de « sensibilisation » dans les instances des structures relais et auprès des opérationnels de ces structures Existence d'un « guide » d'appui à la construction de la commande de formation aux savoirs de base Nombre d'affiches et de spots de communication diffusés dans les entreprises (après sensibilisation par les acteurs relais) Nombre de salariés déclarant avoir un besoin de formation aux savoirs de base dans les entreprises visées par les actions de mobilisation Tenue d'une/plusieurs réunions d'OPCA et CNFPT pour définir le champ couvert par la formation aux savoirs de base Existence d'un tableau de bord permettant de dénombrer les personnes formées sur les formations. Réunions d'organismes de formation autour d'échanges de pratiques de formation aux savoirs de base en entreprise Existence et diffusion de documents de capitalisation Nombre et nature des expérimentations soutenues Nombre de démarches de formation aux savoirs de base articulées avec des démarches plus globales de formation (VAE, qualification...) Nombre d'initiatives de lien entre formation de personnes en insertion et de salariés pour permettre des « parcours » (liens avec les formations du Pôle emploi, liens avec les formations des salariés de l'insertion par l'activité économique).</p>

Orientations	Objectifs opérationnels	Indicateurs de suivi
<p>AXE 3</p> <p>ENCOURAGER LA PREVENTION, LA PRISE EN COMPTE ET LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME DANS L'EDUCATION, LA CULTURE ET LA COHESION SOCIALE</p>	<p>3.1. FAIRE EMERGER ET MULTIPLIER SUR LES TERRITOIRES LES INITIATIVES DE PREVENTION DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME DANS LE CHAMP DE L'EDUCATION, DE LA CULTURE ET DE LA COHESION SOCIALE</p> <p>3.2. ENCOURAGER ET DEVELOPPER LES ACTIONS DE PREVENTION DANS LE CHAMP DE L'EDUCATION, DE LA CULTURE ET DE LA COHESION SOCIALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de rencontres de sensibilisation avec les collectivités, les associations d'élus, les réseaux associatifs et caritatifs, les préfetures, les DDASS... - Nombre et répartition territoriale des manifestations permettant d'échanger et de diffuser des analyses, des pratiques et des actions. - Accessibilité de l'information sur les pratiques existantes - Existence d'un guide pratique de l'ingénierie d'actions éducative, culturelle et de cohésion sociale participant à la lutte contre l'illettrisme - Existence de modules d'appui aux acteurs cherchant à développer des projets de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans ces champs. - Nombre d'accompagnements effectués <ul style="list-style-type: none"> - Nombre et répartition territoriale des actions bébé lecteurs, des sensibilisations dans les PMI, ... - Indicateurs Education nationale <ul style="list-style-type: none"> - Nombre et répartition territoriale des actions d'accès au livre - Nombre et répartition territoriale des actions culturelles et de cohésion sociale - Nombre et répartition territoriale d'actions partenariales entre l'Education nationale et les acteurs de la culture/ cohésion sociale.
	<p>13. Elargir le cercle d'acteurs sensibilisés dans les champs de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale pour faciliter le repérage des personnes en situation d'illettrisme et développer les initiatives de prévention et de lutte contre l'illettrisme</p> <p>14. Proposer des ressources pour outiller l'ingénierie d'action de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans le champ de l'éducation, de la culture et de la cohésion sociale</p> <p>15. Encourager et développer les actions de prévention de la lutte contre l'illettrisme dès la petite enfance</p> <p>16. Encourager et développer des actions de prévention de l'illettrisme dans le cadre scolaire et répondre à l'objectif de l'Education nationale de « réduire de 15% le taux d'enfants présentant des difficultés majeurs lecture / écriture à l'entrée en 6^{ème}</p> <p>17. Encourager et développer les dispositifs et actions de prévention de l'illettrisme dans le champ de la cohésion sociale et de la culture</p> <p>18. Structurer les articulations entre les actions menées auprès des publics scolaires sur les temps scolaires, péri scolaire et para scolaire.</p>	

Orientations	Objectifs opérationnels	Indicateurs de suivi
<p>AXE 3 (suite)</p> <p>ENCOURAGER LA PREVENTION, LA PRISE EN COMPTE ET LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME DANS L'EDUCATION, LA CULTURE ET LA COHESION SOCIALE</p>	<p>3.3. ENCOURAGER ET DEVELOPPER LES ACTIONS DE LUTTE DANS LE CHAMPS DE L'EDUCATION, DE LA CULTURE ET DE LA COHESION SOCIALE</p>	<p>Existence de procédures / accords pour structurer le lien et partager les informations JAPD / Education nationale/ Missions locales/ CFA/ Organismes de formation</p> <p>Nombre et répartition territoriale des actions d'accueil et de remotivation des plus de 16 ans sortis sans qualification ou des jeunes en situation de décrochage en lien Education nationale</p> <p>Nombre et répartition territoriale des actions éducatives familiales</p> <p><i>Cf. axe 3 objectif opérationnel 14.</i></p> <p>Cartographie de ces actions sur le territoire</p> <p>Réunions d'échanges de pratiques.</p> <p>Nombre et répartition territoriale des actions de lutte contre l'illettrisme visant ces publics.</p>
<p>3.4. LUTTER CONTRE L'EXCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME</p>	<p>19. Lutter contre le décrochage scolaire des élèves en situation d'illettrisme</p> <p>20. Développer les actions éducatives familiales</p> <p>21. Encourager le développement d'actions contribuant à la lutte contre l'illettrisme dans le champ de la cohésion sociale (</p> <p>22. Encourager et outiller les actions contribuant aux apprentissages savoirs de base (sans être des actions de formation au sens des marchés publics)</p> <p>23. Définir des actions à mener en direction de « publics spécifiques » : gens du voyage, publics sous main de justice...</p> <p>24. Engager une réflexion sur l'accessibilité des services publics, dans le champ de l'action sociale et de l'emploi, aux personnes en situation d'illettrisme</p> <p>25. Promouvoir des services de proximité d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme</p>	<p>Adaptation (régionale) de la charte Marianne</p> <p>Existence d'outils visuels d'information et d'orientation dans les services sociaux et d'accès à l'emploi</p> <p>Cartographie des services sociaux et d'accès à l'emploi accessibles uniquement par l'écrit (papier ou multimédia).</p> <p>Nombre de postes en contrats aidés intégrant une mission d'accompagnements de personnes en situation d'illettrisme</p> <p>Nombre d'écrivains publics</p> <p>Nombre d'accompagnements de personnes en situation d'illettrisme pour l'accès aux services sociaux ou d'accès à l'emploi</p>

Orientations	Objectifs opérationnels	Indicateurs de suivi	
AXE 4 MIEUX CONNAITRE ET FAIRE RECONNAITRE L'ILLETTRISME ET RENFORCER LES RESSOURCES	4.1. MIEUX CONNAITRE L'ILLETTRISME ET SES EVOLUTIONS	26. Construire et capitaliser les données statistiques sur l'illettrisme 27. Mieux partager la connaissance qualitative des publics en situation d'illettrisme et de leurs besoins	Déclinaison régionale de l'enquête IVQ 2009 – 2010 Capitalisation régionale des chiffres du repérage des acteurs de l'AIO, de la JAPD et de l'Education nationale Existence d'une fonction observatoire (réunion de plusieurs structures d'observation existantes...) Remontée d'information (observation, analyse de besoins) de la part des comités de pilotage territoriaux Enquêtes et études qualitatives auprès des publics en situation d'illettrisme Campagne de communication grand public (affiches, spots...)
	4.2. SENSIBILISER ET MOBILISER LES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME ET LES ACTEURS	28. Sensibiliser et mobiliser les personnes en situation d'illettrisme <i>Sensibiliser et mobiliser les acteurs pouvant participer à la prévention, l'accompagnement et la lutte contre l'illettrisme</i>	Cf. axes 1 à 3
	4.3. DYNAMISER L'INGENIERIE PAR LA CAPITALISATION DES PRATIQUES, ACTIONS ET OUTILS	29. Capitaliser en continu les méthodes, les actions et les pratiques pour dynamiser l'ingénierie d'action	Remontée d'information sur les pratiques de la part des comités de pilotage territoriaux Nombre de rencontres/ groupes de travail / formation- actions/ manifestation visant la capitalisation et la diffusion des pratiques
	4.4. FAIRE CONNAITRE LES ACTEURS ET ACTIONS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME EN PICARDIE	30. Assurer la lisibilité et la visibilité en continu de l'action en matière d'illettrisme	Existence d'un portail internet qui donne à voir et actualise en continu les engagements, dynamiques partenariales, offre de formation, guides pratiques, offre d'actions...
	4.5. RENFORCER L'ORGANISATION DE LA FONCTION RESSOURCES	31. Structurer et renforcer la fonction ressource	Moyens humains, techniques et professionnels affectés à cette fonction. Mobilisation des acteurs compétents sur le territoire pour construire la ressource. Structuration du lien acteurs territoriaux (dans les comités de pilotage territoriaux) et acteurs ressources.

Orientations	Objectifs opérationnels	Indicateurs de suivi
<p>AXE 5</p> <p>CONSOLIDER LE PILOTAGE, L'ANIMATION, ET LES PARTENARIATS AUX NIVEAUX REGIONAL ET TERRITORIAL</p>	<p>5.1. STRUCTURER LE PILOTAGE REGIONAL ET L'ANIMATION REGIONALE POUR ASSEOIR L'ENGAGEMENT PARTENARIAL STRATEGIQUE CONTRE L'ILLETTRISME EN PICARDIE</p> <p>5.2. TERRITORIALISER L'ANIMATION ET LE PILOTAGE DE LA PREVENTION ET DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME EN PICARDIE</p> <p>5.3. CONSTRUIRE UN DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION DES ACTIONS ET DES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME</p>	<p>Nombre de réunions du groupe de pilotage Nombre et nature des participants</p> <p>Nombre de réunions de chacun des groupes de pilotage thématiques Nombre et nature des participants</p> <p>Nombre d'animateurs et répartition par structure d'appartenance et territoire.</p> <p>Nombre et répartition géographique des comités de pilotage territorialisés constitués Nombre de réunions de chaque comité de pilotage territorialisé Nombre et nature des participants</p> <p>Nombre et répartition géographique des comités de suivi constitués Nombre de réunions de chaque comité de suivi Nombre et nature des participants</p> <p>Désignation d'une personne en charge du suivi au niveau régional en lien avec les comités de pilotages territoriaux, l'animation régionale et les acteurs de la fonction ressource. Consolidation des outils de suivi Existence d'une évaluation du plan triennal</p>
	<p>32. Réunir a minima une fois par an le comité de pilotage du plan</p> <p>33. Réunir régulièrement des comités de pilotage thématiques</p> <p>34. Consolider la fonction d'animation régionale</p> <p>35. Nommer un animateur territorial par bassin</p> <p>36. Constituer et réunir un comité de pilotage territorial par bassin d'emploi</p> <p>37. Constituer et réunir un comité territorial de suivi des parcours par bassin</p> <p>38. Construire un dispositif de suivi de la mise en œuvre du plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme</p> <p>39. Evaluer le plan régional de prévention, d'accompagnement et de lutte contre l'illettrisme</p>	

ANNEXE II

Membres des groupes de travail thématiques

Sophie ANXIONNAZ	IEN Rectorat
Céline ASQUIN	Animatrice territoriale DDTEFP 80
Christine BARRET LABRE	Directrice Mission locale de Soissons
Martine BERNARD	IEN rectorat
Pol BOULARD	Responsable AREF BTP Picardie
Gérald BOULONNE	Directeur CFP 02
Chantal BOUQUILLON	Chargée de mission DRTEFP Picardie
Nathalie BRANDICOURT	Secrétaire de l'URI CFDT
Gilles BRICE	ADIFOP
Pascal BRUNON	Chargé de mission Conseil régional de Picardie
Catherine CADET	Chargée de mission CNFPT
Dominique CARPENTIER	Vice président du CESR
Yassine CHAIB	Directeur ACSE
Pascale CLERE	Animatrice ARML
Florence COGNARD	Inspectrice d'académie Rectorat
Pascale CROENNE	CFP 02
Dominique DABONNEVILLE	DAFCO Rectorat
Joëlle DEHAYNIN	Conseillère en formation Agefos PME
Patrick DEMONT	D2RH Conseil
Danièle DION	DR pôle emploi
Isabelle DUMAS	Conseil général 60
Olivier FELY BIOLET	D2RH Conseil
Alexandra FEUILLETTE	OPCALIA
Odile GUYOT	Directrice mission locale Saint Quentin
Sonia HAMADI	Conseil général 80
Natacha HATTE	Secrétaire technique de la COPIRE
Cécile HAUTIERE	Conseil régional de Picardie
Sylvie HAZARD	Conseil général 80
Marie HOEL LANDARD	DRDJS
Philippe LEBLANC	Sous préfet de Péronne
Sylvianne LEONETTI	Présidente de l'agence régionale du livre Picasco
Brigitte LOIR	CPCA
Florence MAUGRENIER	Animatrice plateforme URLIP
Sylvie MILLOT	Directrice pédagogique Devenir en vermandois
Eric NEDELEC	ANLCI
Eric PARMENTIER	Conseil général de la Somme
Olivier PRUVOT	Directeur de l'URLIP
Isabelle ROSAS	Chargée de mission DRAC
Moustapha ROUIBI	Animateur territorial DDTEFP 60
Sylvain TEETAERT	IEN Rectorat
Emmanuelle UNAL	ANLCI
Paul Vincent	Membre de la COPIRE MEDEF
Henri WOJCIK	DRASS

Animation des groupes de travail

Véronique DESSEN TORRES cabinet GESTE

Dominique CONSILLE chargée de mission régionale Illettrisme remercie particulièrement Pascal BRUNON, Nathalie BRANDICOURT et Florence COGNARD, référents thématiques des trois groupes de travail thématiques ainsi que Dominique CARPENTIER pour leur soutien et leur contribution.

ANNEXE III GLOSSAIRE

ACSE	Agence pour la Cohésion Sociale et L' Egalité des chances
AIO	A ccueil, I nformation et O rientation
ANLCI	Agence N ationale de L utte C ontre l' I llettrisme
APLI	A telier P ermanent de L utte contre l' I llettrisme
APP	A telier de P édagogie P ersonnalisée
ASSEDIC	A ssociation pour l' E mloi D ans l' I ndustrie et le C ommerce
CESR	C onseil E conomique et S ocial R égional
CFA	C entre de F ormation d' A pprentis
CFDT	C onfédération F rançaise D émocratique du T ravail
CFE - CGC	C onfédération F rançaise de l' E ncadrement – C onfédération G énérale des C adres
CFTC	C onfédération F rançaise des T ravailleurs C hrétiens
CGPME	C onfédération G énérale des P etites et M oyennes E ntreprises
CGT	C onfédération G énérale du T ravail
CGT - FO	C onfédération G énérale du T ravail - F orce O uvrière
CLE	C ompter – L ire - E crire
CNFPT	C entre N ational de la F onction P ublique T erritoriale
COPIRE	C ommission P aritaire I nterprofessionnelle R égionale de l' E mloi
DDASS	D irection D épartementale des A ffaires S anitaires et S ociales
DDTEFP	D irection D épartementale du T ravail, de l' E mloi et de la F ormation P rofessionnelle
DIRECCTE	D irection R égionale des E ntreprises, de la C oncurrence et de la C onsommation, du T ravail et de l' E mloi

DLA	D ispositif L ocal d' A ccompagnement
DRAC	D irection R égionale des A ffaires C ulturelles
DRDJS	D irection R égionale et D épartementale de la J eunesse et des S ports
DRTEFP	D irection R égionale du T ravail, de l' E mloi et de la F ormation P rofessionnelle
EFI	E space de F ormation I ndividualisé
ETT	E ntreprise de T ravail T emporaire
FLE	F rançais L angue E trangère
GIP	G roupement d' I ntérêt P ublic
IAE	I nsertion par l' A ctivité E conomique
INSEE	I nstitut N ational de la S tatistique et des E tudes E conomiques
IVQ	I nformation et V ie Q uotidienne
JAPD	J ournée d' A ppel de P réparation à la D éfense
MEDEF	M ouvement des E ntreprises d e F rance
MIS	M odule d' I nsertion S ociale
OF	O rganisme de F ormation
OPCA	O rganisme P aritaire C ollecteur A gréé
ORSS	O bservatoire R égional de la S anté et du S ocial de Picardie
PJJ	P rotection J udiciaire de la J eunesse
PLIE	P lan L ocal pour l' I nsertion et l' E mloi
PMI	P rotection M aternelle et I nfantile
PPRE	P rogramme P ersonnalisé de R éussite E ducative
PRDFP	P lan R égional de D éveloppement des F ormations P rofessionnelles
RASED	R éseau d' A ides S pécialisées aux E lèves en D ifficulté
RH	R essources H umaines

RMI	R evenu M inimum d' I nsertion
ROLL	R éseau des O bservatoires L ocaux de la L ecture
RSA	R evenu de S olidarité A ctive
UPA	U nion P rofessionnelle A rtisanale
URLIP	U nion R égionale de L utte contre l' I llettrisme en P icardie
VAE	V alidation des A cquis de l' E xpérience

CONTRIBUTIONS MINISTERES

Contribution du MAAF au groupe technique de lutte contre l'illettrisme CNFPTLV

Au sein du Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (**MAAF**), dans la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (**DGER**), le bureau de la vie scolaire, étudiante et de l'insertion (**BVIE**) travaille depuis une dizaine d'années en partenariat avec d'autres ministères (Education nationale, Défense, Justice...) et avec l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme) sur le thème de l'illettrisme. <http://www.chlorofil.fr/illettrisme>

Le BVIE favorise la mise en place d'actions en faveur de la lutte contre l'illettrisme au niveau national, régional et local (établissements d'enseignement agricole), notamment, grâce au travail du réseau national Insertion-Egalité qui compte des chargés de mission dans chaque région.

Les Directions Régionales de l'Alimentation, l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) sont partenaires dans la plupart des régions des plans de lutte contre l'illettrisme signés dans les préfetures.

Les chargés de mission régionaux du réseau Insertion-Egalité sont les destinataires des listes de jeunes détectés en difficulté de lecture aux JDC (Journées Défense Citoyenneté). Ils organisent ainsi le suivi et la remédiation de ces jeunes.

L'ANLCI prend en charge les personnes qui **ont été scolarisées** en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante....

Les statistiques fournies par les JDC et confirmées par l'enquête IVQ de l'INSEE montrent qu'en 2011, 7 % de la population française est en situation d'illettrisme soit 2 500 000 personnes dont 9 % sont âgées de 18 à 25 ans et **26 % vivent en milieu rural**.

Notre action concerne, principalement, la **prévention** de l'illettrisme pour des jeunes encore scolarisés en formation initiale avec la prise en charge des élèves ou des apprentis en difficulté avec les compétences de base et la mise en place de remédiation par les équipes éducatives.

Une exception est faite pour les CFPPA (centres de formation professionnel et de promotion agricole) puisqu'ils peuvent organiser des formations pour des adultes en situation d'illettrisme ou en grande difficulté face aux compétences de base.

Présentation de quelques actions ou démarches innovantes

- **Au niveau national, le guide « Apprendre à sa mesure »** est un document d'aide aux équipes pédagogiques pour la prise en charge des élèves en difficulté et un outil de prévention de l'illettrisme. Il a été réalisé par le réseau Insertion-Egalité en partenariat avec des établissements

supérieurs de l'enseignement agricole (EDUTER à Dijon et Supagro Florac)

<http://www.chlorofil.fr/vie-scolaire-et-etudiante/decrochage-scolaire/guide-apprendre-a-sa-mesure.html>

- **Au niveau régional :**

- **En Limousin, les modules types mis en place dans les établissements d'enseignement agricole, conformément aux orientations du comité de pilotage régional de la démarche ADADGJE, sont répertoriés selon la classification suivante :**

- Modules d'évaluation de potentiels d'apprentissage et de « projets » chez les apprenants ou modules de positionnement
- Modules de repérage de difficultés scolaires
- Modules d'analyse de difficultés individuelles ou collectives et d'accompagnement individuel
- Modules de soutien et d'accompagnement d'intégration (scolaire, éducation citoyenne...)
- Modules de mobilisation et de valorisation (réalisation de travaux individuels et collectifs,...) ou de contribution à une construction identitaire positive

- **En Languedoc – Roussillon** , il existe des « *Services d'Aide Personnalisée* » (SAP)
Exemple « Service d'Aide Personnalisée » SAP. Au LEGTA Pierre Paul Riquet – Castelnaudary .

-Objectifs :

- Favoriser la réussite de chaque élève par l'écoute, le dialogue, l'orientation vers un projet professionnel porteur de motivation.
- Redonner confiance à l'apprenant en mettant l'accent sur ses réussites, ses potentiels, ses ressources, ses attentes... pour qu'il acquière les connaissances nécessaires pour l'obtention de l'examen et/ou du niveau scolaire requis en fin d'année scolaire.
- Favoriser une égalité des chances entre les apprenants quels que soient leur origine sociale, leur sexe.
- Développer l'autonomie de l'apprenant par une aide personnalisée pour une meilleure maîtrise des méthodes utiles pour intégrer les savoirs, les savoir faire et les savoir être visés et devenir autonome dans son travail.

- **En Pays de Loire** , des groupes de travail sont mis en place :

- ✓ **le groupe de travail illettrisme et VAE** animé par le CAFOC, constitué d'AFB, DRTEFP, DDTEFP, Conseil régional, Préfecture de Région, AFPA régional, CARIF-OREF. Les axes de travail ont porté sur le développement de la VAE dans les métiers de services aux personnes, puis sur les services espaces verts, l'appui renforcé des AFB à la VAE pour les publics en difficulté (mise en place d'un guide méthodologique)
- ✓ **le groupe de travail illettrisme et monde professionnel** animé par le CAFOC, constitué d'AFB, DDTEFP, OPCA interprofessionnels (OPCALIA et AGEFOSPME), avec la mise en place de manifestations régionales ou la participation à la manifestation nationale organisée par l'ANLCI (Forum des pratiques), la valorisation des expériences menées en entreprises ou avec les branches professionnelles afin d'améliorer la communication envers les entreprises.

✓ **Un partenariat avec l'Atelier de Formation de Base « Déclic »** de la Roche sur Yon, permet d'utiliser leur outil FOAD «Pavillon des apprentissages».

Il s'agit de modules courts appelés « grains » permettant l'acquisition de compétences de base à partir de situations professionnelles ou sociales pour permettre à des jeunes ou adultes à se repérer dans le temps, l'espace, avec l'écrit, le calcul...

Objectif :

Les centres de formations agricoles (CFA) publics ont mis en place un accompagnement individualisé pour les apprentis détectés en situation d'illettrisme : « Pavillon des apprentissages » est une des solutions proposées aux équipes pédagogiques.

Au niveau local, des partenariats s'organisent avec l'ANLCI :

- Les actions éducatives familiales

Cette expérimentation proposée par un groupe de travail national de l'ANLCI s'est déroulée dans plusieurs régions. En Bourgogne, le Centre de Formation Professionnel de Promotion Agricole (CFPPA) du Morvan a été associé pour la formation d'adultes et de parents en situation d'illettrisme. Une vidéo a été réalisée et plusieurs articles et publications depuis 2008, montrent qu'en aidant les parents dans leurs compétences de base à travers des situations quotidiennes (lecture de journaux, rédaction de CV, courriers administratifs...), par ricochet, les jeunes progressent dans leur scolarité...

- L'expérimentation sur l'apprentissage

Cette expérimentation (menée dans le cadre du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse portée par l'ANLCI) a pour objectif de renforcer les compétences de base dans les parcours de formation des apprentis. Des CFA agricoles sont présents dans cette action grâce à des membres du réseau insertion-égalité :

En **Languedoc-Roussillon** : l'établissement d'enseignement agricole de Castelnaudary, CFPPA de Pézénas et le CFA de Rivesaltes sur l'accompagnement des jeunes en situation d'illettrisme en milieu rural

En **PACA**, le CFA d'Antibes mène un travail avec des CAPA « travaux paysagers » qui s'inscrit dans le cadre d'une recherche-action avec l'université de Montpellier.

- Un atelier Grundtvig « Illettrisme : du repérage au parcours personnalisé » sera organisé en partenariat avec l'ANLCI en mars 2014.

Financé par l'Union européenne, cet atelier accueillera 12 formateurs pour adultes de différents pays européens, (plus 3 français) et permettra des échanges d'expériences et des apports théoriques par différents spécialistes du sujet.

Quelques suggestions sur la politique à mener en matière d'illettrisme et sur son organisation sur le territoire

➔ Encourager et favoriser la mutualisation et le partage d'expériences en matière de lutte et de prévention de l'illettrisme. Valoriser et déployer les actions innovantes.

➔ Professionnaliser les équipes agissant dans le domaine des compétences de base, notamment en formation initiale

- Renforcer les liens entre les chargés de mission de l'ANLCl et les acteurs du domaine éducatif dans les régions
- Les CRI (centres de ressources illettrisme) sont situés en ville et ne sont pas facilement accessibles pour les personnes vivant en milieu rural. Des points d'accueil de proximité seraient utiles (relations avec les CDI et CDR de nos établissements d'enseignement agricole)
- Le terme d'illettrisme fait référence à quelque chose de négatif et peut avoir une co-notation péjorative pour les personnes concernées. Un terme plus positif serait le bienvenu pour faciliter le repérage et la remédiation (estime de soi)
- La détection des jeunes en difficulté de lecture à 17 ans lors des JDC est tardive. Il pourrait être envisagé d'organiser des tests plus tôt vers 12/13 ans pour une remédiation plus précoce et plus efficace

Formulation de demandes concernant nos secteurs d'intervention

- Inciter et faciliter la mise en place de groupes de travail régionaux avec les partenaires des JDC (Défense, EN, ANLCl, Agriculture, Missions locales, CRI.....) pour organiser des actions communes en faveur des jeunes en situation d'illettrisme .
- Les enseignants disciplinaires ne sont pas formés pour accompagner ces jeunes en difficulté, situation de plus en plus fréquente dans nos établissements. Les équipes éducatives des établissements ont besoin d'aide pour mettre en place un véritable dispositif d'accompagnement et de remédiation pour ces jeunes, d'où la nécessité de mettre en place des formations spécifiques et de professionnaliser les équipes.

GROUPE TECHNIQUE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Le développement de la politique de lutte contre l'illettrisme (Direction de l'administration pénitentiaire – pôle enseignement)

L'illettrisme est un des phénomènes massifs d'exclusion dans notre société ; il est encore aggravé par les conditions de vie en prison. C'est un obstacle essentiel à la réinsertion sociale et professionnelle de ceux qui en sont victimes. C'est pourquoi un repérage des personnes illettrées a été initié par l'administration pénitentiaire dès 1994.

Les bilans réalisés à l'entrée en détention, par les enseignants mis à disposition par l'Education nationale, montrent que les personnes détenues sont globalement en très grande difficulté :

- 1,5 % n'a jamais été scolarisé ;
- 4,7 % ne parlent pas le français et 5.1 % le parlent de manière rudimentaire ;
- 47.9 % sont sans aucun diplôme ;
- 79.9 % ne dépassent pas le niveau CAP ;
- 28.8 % des personnes sont issues de cursus courts ou d'échecs du système scolaire (primaire, enseignement spécialisé, CPPN, sortie de collège avant la 3e) ;
- 26.7 % des personnes rencontrées échouent au bilan de lecture proposé (10,9 % sont en situation d'illettrisme avéré au regard du test et 15.8 % échouent du fait de difficultés moindres).

L'enseignement

Conformément au code de procédure pénale et aux règles pénitentiaires européennes, l'enseignement est assuré dans tous les établissements pénitentiaires. L'obligation scolaire est de règle pour les moins de 16 ans et une démarche incitative est adoptée vis à vis des mineurs de 16 à 18 ans et des jeunes détenus.

Le partenariat Education Nationale/Administration Pénitentiaire, bien structuré depuis la convention de 1995, a permis d'obtenir le renforcement de l'encadrement pédagogique pour les personnes détenues. L'encadrement de l'enseignement était pour l'année scolaire 2012-2013 de 471 enseignants affectés (sur des postes à temps plein ou mi-temps) et de près d'un millier de vacataires intervenant en heures supplémentaires.

La demande scolaire des personnes détenues a augmenté ces dernières années, en raison de la mise en place, depuis 2005, des réductions de peine supplémentaires en cas de succès à un examen scolaire, ou lorsqu'il existe des progrès réels dans le cadre d'un enseignement ou d'une formation. Au cours de la dernière année scolaire, parmi les 47 332 personnes détenues adultes qui ont été scolarisées, plus de la moitié ont suivi une formation de base (alphabétisation, illettrisme, remise à niveau, préparation au CFG).

Toutefois, les condamnés qui ne savent ni lire, ni écrire, ou calculer couramment bénéficient prioritairement de cet enseignement. Les autres détenus peuvent y être admis sur leur demande (Art.D.436 du CPP).

La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, dans son article 27 « De l'obligation d'activité » et l'alinéa 2, renforce ce principe : « Lorsque la personne condamnée ne maîtrise pas les enseignements fondamentaux, l'activité consiste par priorité en l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul. Lorsqu'elle ne maîtrise pas la langue française, l'activité consiste par priorité en son apprentissage ».

L'une des caractéristiques dominantes de l'illettrisme est son invisibilité. Aussi, depuis 2009, pour permettre la prise en charge des personnes détenues en difficulté, l'administration pénitentiaire en lien avec les services de l'éducation nationale organise, de la manière la plus systématique possible, le repérage à leur entrée en détention des personnes incarcérées non francophones ou illettrées.

Le premier objectif est de recueillir une information sur l'ensemble des entrants, en prenant appui sur l'organisation des quartiers arrivants, tels qu'ils sont préconisés par les règles pénitentiaires européennes. Lors de chaque « entretien arrivant », les personnels pénitentiaires sont à même d'observer facilement si les entrants parlent ou non le français, et s'ils sont en capacité de lire un document simple : c'est en cela que consiste le pré repérage de l'illettrisme (PRI).

Il ne s'agit donc pas de créer une situation de test, de bilan, mais seulement de formaliser l'observation habituelle des professionnels pénitentiaires. En revanche, ces derniers signalent aux enseignants les personnes paraissant en difficultés en français à l'oral et/ou vis à vis de l'écrit ; ces personnes sont ensuite reçues par le service d'enseignement pour un bilan approfondi.

Le second objectif est alors d'obtenir une expertise des enseignants sur l'ensemble des personnes signalées, hormis les personnes sorties de détention entre temps, ou celles qui refusent le bilan proposé.

En 2012, la totalité des maisons d'arrêt ou quartiers maison d'arrêt des centres pénitentiaires (MA ou QMA) ont assuré le pré repérage de l'illettrisme en quartier arrivants. Il faut préciser que les données recueillies confirment que les personnels ne peuvent rencontrer 100% des entrants, notamment du fait des placements en aménagements de peine dans les premiers jours de détention. On estime ainsi que, dans le meilleur des cas, les services pénitentiaires parviendront à réaliser un pré repérage sur les trois quarts des entrants environ.

Un suivi de l'évolution du dispositif PRI (pré repérage des illettrés et non francophones) a été mis en place, en services déconcentrés et à la DAP, pour évaluer chaque semestre le déploiement du PRI sur l'ensemble des MA et QMA.

Les enseignements destinés aux personnes illettrées

Pour ce qui concerne les démarches pédagogiques spécifiques à destination des illettrés il convient de distinguer les personnes non francophones, souvent volontaires pour venir en formation, et les personnes en situation d'illettrisme qui ont généralement connu un échec lourd et prolongé à l'école et redoutent de le revivre.

Revenir vers l'écrit quand on en a été exclu pendant des années fait prendre le risque d'un nouvel échec et oblige à déconstruire des habitudes auxquelles on est attaché. C'est dire que l'accès à la dimension de l'écrit n'est pas un simple apprentissage mais inclut des changements de représentations et de pratiques sociales.

Pour réussir auprès de ce public, l'enseignement doit mettre en œuvre des qualités de respect de la personne et de ses cheminements propres. Pour ce faire il faut des enseignants expérimentés dans les apprentissages fondamentaux, spécialisés dans les adaptations pédagogiques mais également des outils (ex : formalisation de parcours avec une définition d'un minimum d'heures et de cibles poursuivies en fonction des profils de difficulté) et des formations pédagogiques.

La formation professionnelle

En complément à l'enseignement, les établissements pénitentiaires intègrent, dans leur dispositif de formation professionnelle quelques actions de lutte contre l'illettrisme, d'alphabétisation et de français langue étrangère pour les personnes détenues en grandes difficultés, ainsi que pour la population d'origine étrangère. Ces actions viennent en complément des cours dispensés par les enseignants de l'Education Nationale.

En 2012, pour les actions de formation professionnelle, 54% des personnes détenues avaient un niveau infra V alors que 26% d'entre elles avaient un niveau V. Seules, 8 % des personnes entamant une action de formation professionnelle avaient un niveau supérieur (niveau IV et plus).

En 2012 également, parmi les 28 144 personnes détenues (données en flux annuel) qui ont suivi une ou plusieurs actions de formation professionnelle, 10%, ont suivi des formations de base (lutte contre l'illettrisme, FLE...), 26% ont suivi des actions de remise à niveau.

Ces actions sont dispensées par des organismes spécialisés dans la formation des personnes en grande difficulté de lecture dans le cadre d'ateliers de formation de base. Ces actions offrent la possibilité à ces personnes d'accéder à des actions pré qualifiantes, voire qualifiantes et, ainsi obtenir un diplôme ou un titre professionnel tendant à favoriser leur réinsertion sociale et professionnelle.

Note de cadrage sur l'illettrisme

I/ RAPPEL : SITUATION DE L'ILLETTRISME OUTRE-MER.

A) Qu'est ce que l'illettrisme?

Pour bien comprendre la réalité des situations des personnes, et trouver des solutions appropriées, il est nécessaire de distinguer les notions d'illettrisme, d'analphabétisme, et d'apprentissage du français langue étrangère.

- Pour les personnes qui ont été scolarisées en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante, on parle d'**illettrisme**. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, et avec les formations de base dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme.
- Pour les personnes qui n'ont jamais été scolarisées, on parle d'**analphabétisme**. Il s'agit pour elles d'entrer dans un premier apprentissage.
- Et enfin, pour les nouveaux arrivants dans un pays dont ils ne parlent pas la langue, il s'agit de son apprentissage. En France, on parle du "**Français langue étrangère**".

Ces mots définissent donc des situations bien différentes.

La définition retenue pour l'illettrisme, induit donc que seuls des adultes, ou des jeunes de plus de 16 ans **dégagés de l'obligation scolaire** peuvent être considérés comme illettrés. Le système scolaire éducation nationale peut donc prévenir l'illettrisme par différentes actions et de ce fait participer à la lutte contre l'illettrisme.

Aussi la résorption de l'illettrisme outre-mer concerne-t-elle pour une grande part les acteurs de la formation professionnelle continue ou accueillant les jeunes de plus de 16 ans identifiés comme illettrés décrocheurs ou sortis sans qualification et/ou diplômes du système de formation initiale

B) Etat des lieux

La situation de l'illettrisme outre-mer, en dépit des nombreuses actions conduites et formalisées dans des plans locaux, demeure dans les départements d'outre-mer, plus préoccupante que celle rencontrée en France hexagonale.

Dans l'Hexagone 9% de la population est touchée par l'illettrisme en 2004, 7% en 2012.

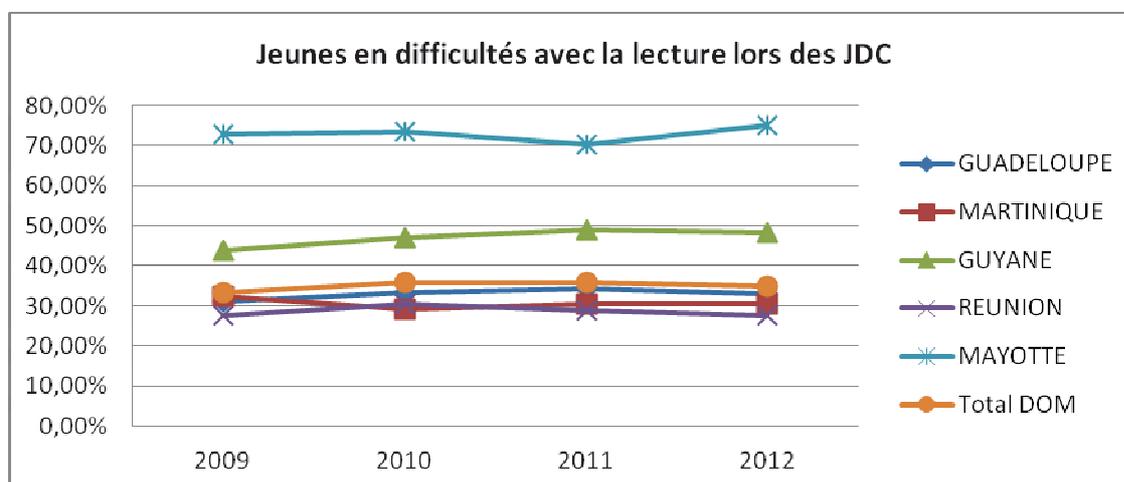
Dans les départements d'outre-mer cette proportion peut varier jusqu'au double, puisque 21% de la population de la Réunion, 20 % en Guadeloupe et 14% de la population de la Martinique sont en situation d'illettrisme selon l'enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) réalisée par l'INSEE.

	Année	Personnes en situation d'illettrisme
Guadeloupe	2008	20%
Martinique	2006	14%
Réunion	2007 - 2012	21% - résultats attendus en 2013
Guyane	2013	attendus en 2013
Mayotte	2013	attendus fin 2013
Nouvelle Calédonie	2013	Attendus en 2013
France (sans outre-mer)	2004	9%
	2012	7%

Les données des journées Défenses et Citoyenneté (JDC) pour les 16-25 ans, jeunes repérés comme étant en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base, vont dans le même sens :

	2009	2010	2011	2012
GAUDELLOUPE	31,1%	33,3%	34,4%	33,1 %
MARTINIQUE	32,4%	29,1%	30,5%	30,4 %
GUYANE	43,9%	47,1%	49%	48,4 %
REUNION	27,7%	30,6%	28,7%	27,6 %
MAYOTTE	72,8%	73,3%	70,4%	74,9 %
Total DOM	33,4%	35,7%	36,0%	35%
Nouvelle Calédonie*	34,8%	34,4%	34,8%	35,6
Polynésie Française*	41,7%	45,6%	40,6%	36,4
Wallis et Futuna*	63,4%	55,9%	45,9%	**
Total COM	39,1%	40,4%	37,9%	36 %
Total DOM+ COM	34,9 %	36,8%	36,2%	34,6 %
France Sans DOM et COM	9,6%	9,5%		8,7 %
Ensemble France + DOM	10,6%	10,7%	10,4%	9,9 %

* : les données pour les COM ne sont pas publiés par la DEP (Ministère Education nationale) et ne sont donc ni publiques, ni corrigées
 ** en 2012, les chiffres de Wallis sont compris dans ceux de la Nouvelle Calédonie



Dans tous les DOM, on constate qu'une dynamique de décroissement des flux de jeunes sortant du système scolaire avec des difficultés en lecture est enclenchée depuis 2010. En Guadeloupe et en Martinique cette décroissement ne s'opère qu'à partir de 2011, année de signature de leur plan. Seule Mayotte n'a pas encore de trajectoire stabilisée.

II/ Les actions menées par le MOM.

1) La nomination de 5 sous-préfets délégués à la jeunesse et à la cohésion sociale.

Partant du constat que de nombreuses actions étaient déjà menées outre-mer en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme par des partenaires très variés et qu'il convenait de généraliser certaines méthodes ou approches qui font leur preuve tels que les plans départementaux et les contrats d'objectifs et de moyens, des sous-préfets délégués à la Jeunesse et à la cohésion sociale ont été nommés dans les 5 DOM en 2010. **Sous l'autorité du Préfet, ils ont la responsabilité de la conduite du plan de prévention et de lutte contre l'illettrisme et sont chargés de coordonner les politiques de cohésion sociale territorialisées.**

Pour assurer cette mission, ils peuvent s'appuyer sur un comité de pilotage régional réunissant l'ensemble des partenaires : les services de l'Etat, les collectivités territoriales (notamment les services en charge de la protection maternelle et infantile et en charge de l'insertion du Conseil général, le service en charge de la formation professionnelle du Conseil Régional), la CAF, les partenaires sociaux, la délégation régionale du CNFPT, les milieux économiques, les organismes paritaires collecteurs agréés, les dispositifs de la deuxième chance (SMA, E2C ...), les associations, les opérateurs (Pôle Emploi, Mission locale, GRETA, Maison de l'emploi, ...) et tout autre partenaire qu'ils jugent utile. Le sous-préfet délégué à la jeunesse et à la cohésion sociale peut s'appuyer sur le chargé de mission de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

2) Les plans régionaux de lutte contre l'illettrisme.

Il existe dans chaque DOM (et également en Nouvelle Calédonie) un plan de prévention et de lutte contre l'illettrisme bâti autour de trois axes :

- Diagnostic territorial et gouvernance forte,
- Plan d'actions concertées de prévention élargi à l'ensemble des publics,
- Mesures spécifiques en direction des adultes favorisant l'acquisition des compétences clés.

C'est ce plan pluriannuel d'actions sur la période 2010-2015 qu'il a été demandé aux préfets avec l'appui de leur sous-préfet délégué à la cohésion sociale et à la jeunesse nommé en 2010 de décliner localement.

Les cinq départements d'outre-mer ont signé des plans de prévention et de lutte contre l'illettrisme ont été signés entre le 18 novembre 2010 (La Réunion) et 26 septembre 2011 (Guadeloupe).

L'ensemble des plans développe :

- un état des lieux des dispositifs et actions existants (diagnostic territorial),
- un plan d'actions concertées de prévention élargi à l'ensemble des publics (9 mesures),

- une gouvernance forte, la conduite du plan de prévention étant confiée au sous-préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse.

Les plans s'attachent à organiser la coordination et le pilotage d'actions parfois déjà entamées, afin de permettre une meilleure cohérence des actions et d'en augmenter l'efficacité.

Ils visent un large éventail de publics : les très jeunes enfants, les enfants et adolescents scolarisés ainsi que leurs parents (conformément aux 2 axes du plan national pour prévenir l'illettrisme du Ministère de l'Education Nationale), les demandeurs d'emploi mais également les salariés, les détenus.

L'évaluation des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

Le département de l'évaluation et de la prospective de la DÉGÉOM envisage une évaluation des plans ultramarins de lutte contre l'illettrisme. Il n'en est actuellement qu'à une phase préparatoire et devrait prendre contact rapidement avec les sous-préfets Jeunesse et Cohésion sociale.

3) L'action du RSMA.

Le Service militaire Adapté est un dispositif **sans équivalent** tant par son fonctionnement que par le volume de jeunes ultramarins en difficulté qu'il accueille chaque année. Acteur historique bénéficiant d'une expérience reconnue et d'une pédagogie originale, le SMA accueillera **plus de 5000 jeunes par an dès 2013** dont 4000 décrocheurs ou découragés. Il se positionne volontairement sur les jeunes les plus fragiles en s'imposant des contraintes positives : **32.3 % d'illettrés de niveaux 1 et 2 en 2012.**

Acteur majeur de la lutte contre l'illettrisme en outre-mer, le Service militaire adapté présente chaque année plus de 1000 jeunes au certificat de formation générale, atteignant plus de 75 % de réussite ces cinq dernières années (92.4 % en 2011). La réforme récente de cet examen impose **une démarche plus ouverte sur l'outil informatique**, en renforcement de l'indispensable remise à niveau classique (en face à face pédagogique).

C'est pourquoi le SMA s'est associé avec la société GERIP pour créer un outil adapté à tous les niveaux, **attractif** pour développer l'envie d'apprendre, complémentaire en ouvrant à **de nouveaux apprentissages** (de logique et de mémoire notamment) appelé SMAAlpha. Ce projet va donc aider plus de 1200 jeunes ultra-marins à sortir de l'illettrisme dès 2012.

Chaque unité du SMA bénéficie de l'expertise de deux à cinq professeurs des Ecoles, mis à disposition par les rectorats. Ils ont pour principale mission d'amener les stagiaires éligibles à l'obtention du CFG. Ici leur approche pédagogique peut évoluer sensiblement, faisant du SMA un laboratoire de ces nouvelles pratiques numériques pouvant être diffusé auprès de la jeunesse ultra-marine.

4) Les ateliers « illettrisme » organisés par la DÉGÉOM.

Une première réunion réunissant l'ensemble des acteurs publics ou para-publics agissant pour prévenir ou lutter contre l'illettrisme outre-mer s'est tenue à la DÉGÉOM le 15 mars 2012. Cette rencontre a permis à chacun d'avoir une meilleure connaissance des actions menées par l'ensemble des intervenants.

Postérieurement à cette réunion, il a été convenu que des ateliers thématiques sur l'illettrisme co-organisé avec d'autres ministères ou organisations puissent avoir lieu.

Le premier atelier a eu lieu le 9 octobre 2012 à la DéGéOM. Co-organisé avec l'ANLCI, la DGLFLF et la DGESCO, il a permis de s'interroger sur **l'existence de déterminants spécifiques à l'illettrisme outre-mer.**

Le second a eu lieu le 30 novembre 2012 et portait sur l'illettrisme en milieu de travail. Il a été co-organisé avec l'ANLCI et les OPCA. Il comportait trois tables rondes.

La 1ère table ronde a eu pour thème : « Comment se retrouve-t-on illettré en situation de travail outre-mer ». L'idée est que si l'on arrive avec des compétences de bases non acquises dans le monde du travail, c'est que la formation initiale n'a pas permis de les acquérir. Deux dispositifs permettant de sécuriser la partie professionnalisante de la formation initiale qui permettrait de consolider les compétences de bases avant le parcours d'insertion et l'entrée en emploi ont été présentés :

- L'expérimentation dans les CFA (cofinancée par le FEJ outre-mer)
- L'action du SMA

La 2ème table ronde thème a permis de s'interroger sur les moyens nécessaires pour passer de la prise de conscience que la non maîtrise des compétences de bases d'un salarié peut être un frein pour le développement de son entreprise pour un employeur, à l'action.

Enfin la 3ème table ronde portait sur la structuration de l'offre de formation en compétence de bases outre-mer avec un retour d'expériences de la Martinique et de la Guyane

5) Les expérimentations ultramarines du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

Trois appels à projet ont été lancés depuis la création du FEJ spécifique à l'outre-mer. Lors du second APDOM, le **Programme 2 - Prévention et lutte contre l'illettrisme – a permis de retenir 7 projets** pour l'outre-mer sur ce thème dont un inter-DoM porté par l'ANLCI : Maîtrise des savoirs de base comme facteur de sécurisation des parcours de formation des apprentis.

Expérimentation dans les CFA sous l'égide de l'ANLCI

Il s'agit d'expérimenter ou consolider en Outre-mer des actions de prise en charge des apprentis en grande difficulté avec les compétences de base dans un souci de sécurisation des parcours. Ce projet se décline aujourd'hui sur 2 régions et permet à 9 CFA d'être accompagnés pour optimiser et développer des actions de lutte contre l'illettrisme. **Un comité de pilotage de cette expérimentation permettant de faire un point sur la mise en œuvre de la démarche dans chaque région avant de conclure l'expérimentation début 2014 s'est tenu le 26 septembre 2013 après midi à la DéGéOM.**

III/ Le label grande cause nationale.

Le 1^{er} mars 2013, le label Grande Cause Nationale a été attribué par le Premier ministre Jean-Marc AYRAULT au collectif « **Agir ensemble contre l'illettrisme** », fédéré par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Par cette distinction, le Premier ministre a voulu souligner et encourager la démarche de rassemblement des principales associations et organisations qui luttent contre l'illettrisme. Il souhaite également sensibiliser les Français à un problème méconnu et sous-estimé.

Dans ce cadre, l'ANLCI réunira à Lyon les assises nationales et européennes de l'illettrisme les 13, 14 et 15 novembre 2013. Les outre-mer devraient y faire l'objet d'une attention toute particulière, d'autant plus qu'un financement Europact d'environ 300 000 € a été accordé à l'ANLCI pour que l'outre-mer puisse y participer et que des assises régionales se tiennent dans tous les DOM.

Outre-mer les assises régionales se sont déjà tenues à la Réunion le 27 mai 2013 et en Guyane le 31 mai 2013.

L'illettrisme est désormais l'objet d'une attention toute particulière **à la Réunion**. Tous les acteurs œuvrant, de près ou de loin, à l'éducation, la formation, l'emploi, l'action sociale, la culture, étaient réunis à l'invitation de l'ANLCI, de l'Etat et de la Région, dans le cadre des assises régionales. Les élus locaux s'accordent à dire avec l'ANLCI, que ce phénomène doit sortir du carcan des tabous. "Il est nécessaire de faire comprendre qu'à tout âge, on peut apprendre ou se mettre à niveau. Il faut savoir que les solutions existent," selon Valérie Bénard, vice-président de la Région, déléguée à la lutte contre l'illettrisme. Les conclusions sont qu'il faut désormais changer d'échelle et concrétiser des actions. Dans cette logique, l'ANLCI travaille sur trois axes : elle mesure, organise et outille. "Mesurer pour mieux connaître le public concerné et offrir aux décideurs une nette vision des besoins. Organiser des partenariats pour coordonner les décisions et les actions et en évaluer les impacts. Outiller pour infléchir la courbe." L'objectif est "de doubler, au moins, les effectifs sortis de la situation d'illettrisme, au travers des actions développées et dont les résultats sont dûment évalués."

Les Assises de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme **en Guyane** se sont déroulées le vendredi 31 mai 2013. Ces assises ont clôté une semaine de mobilisation sur l'illettrisme en cette année de grande cause nationale.

Les assises se sont tenues le 4 octobre **en Guadeloupe**. Elles ont permis de réactiver la dynamique partenariale. Une réunion d'action doit suivre pour faire évoluer la charte pour lutter contre l'illettrisme vers un plan coordonné pour aller vers une démarche de type PREFOB (plan régional d'éducation et de formation de base) sur le modèle de ce qui s'est fait en Guyane.

Enfin les ateliers INTERDOM 4 organisés par la DéGéOM devraient reprendre les conclusions du forum national et des forums régionaux dans une table ronde sur la montée en qualification des jeunes.

IV/ Perspectives pour les Outre-mer.

Comment faire baisser les taux d'illettrisme et pourquoi faut-il les faire baisser ? Lutter contre l'illettrisme n'est pas une fin en soi car l'illettrisme n'est pas une maladie. Mais c'est un handicap dans notre société. Un illettré ne peut pas pleinement jouer son rôle dans la société moderne, bénéficier de tous ces droits, remplir tous ces devoirs, être un citoyen éclairé. Des études ont montré que même si ce n'est pas systématique, il y a une corrélation entre pauvreté et non maîtrise des savoirs de base.

Dans les sociétés ultramarines, où le chômage est important, où le phénomène des jeunes NEET (« non in education, employment or training ») est important, il apparaît indispensable de veiller à ce que chaque jeune puisse être en capacité de s'insérer au mieux dans l'emploi, mais aussi que chaque adulte soit en capacité tout au long de son parcours professionnel de pouvoir rebondir et mobiliser de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs lors d'un changement d'emploi.

1) Améliorer la prévention de l'illettrisme en consolidant les compétences de bases et en visant une Haute Qualité Educative pour les outre-mer

Dans une optique intergénérationnelle, le lien entre difficultés financières et difficultés scolaires (et potentiellement, l'illettrisme) a été mis en lumière, dans le prolongement des études sur les inégalités sociales à l'école (Goux et Maurin, 2001). Les « enfants pauvres » rencontrent plus souvent des difficultés que les autres : 44,5 % des élèves de 6e dont les parents sont pauvres ont pris une année de retard contre 23,4 % des «non-pauvres» ; en 3e, la proportion d'élèves en retard est de 55,9 % pour les enfants issus de familles démunies et de 34 % pour les autres (Cerc, 2004).

Une analyse statistique rapide de l'Enquête IVQ à la Réunion a permis de formuler une première hypothèse qui corrobore ce qui a été mis en exergue dans ces études : ce n'est pas la langue et le multilinguisme qui est facteur de décrochage et d'échec scolaire mais la CSP des parents qui bien souvent est corrélée à la langue. Ainsi les enfants ayant des parents appartenant aux CSP les plus défavorisées sont les plus touchés par l'illettrisme. Et c'est souvent parmi ces familles que l'on parle le plus le créole et que l'on a une culture le plus éloigné de la culture de l'école.

Une analyse statistique plus poussée menée soit par l'INSEE soit par l'ANLCI semble nécessaire pour confirmer ou infirmer cette première intuition.

L'avenir des outre-mer repose en grande partie sur le développement de l'économie du savoir, dans la mesure où ces territoires possèdent des atouts nombreux qu'il convient de valoriser et de promouvoir. Pour cette raison le ministre des outre-mer et le ministre de l'éducation nationale sont convenus d'élaborer conjointement des contrats de Haute qualité Educative pour chacune des académies d'outre-mer en commençant par les académies de la Guyane et de la Réunion. Trois objectifs sont visés : la réussite pour tous et la réduction des écarts avec l'hexagone, les démarches d'excellence à valoriser, les expérimentations et les dispositifs innovants développer.

L'amélioration de la formation initiale des Maîtres appelés à enseigner outre-mer pourrait être envisagée dans ce cadre. Cela pourrait prendre la forme d'une formation d'une semaine avant la prise d'un premier poste dans les DOM. De manière générale les conditions d'enseignement dans les DOM pourraient également être améliorées.

L'expérimentation financée par le programme 123 « Tous les bébés aiment les livres » en Guyane permettant de sensibiliser les parents à l'importance du livre pour le bon développement d'un enfant pourrait également généraliser en lien avec le ministère de la culture

→ **Analyse statistique poussée des bases de données IVQ**

→ **Haute qualité Educative pour les outre-mer :**

- **Amélioration des formations initiales des Maîtres qui doivent enseigner outre-mer**
- **Améliorer les situations d'apprentissage (rotation scolaire, nombre d'enfants par classe)**
- **Généralisation du dispositif plus de maîtres que de classes pour apprendre autrement, en plus petits effectifs**

→ **Accès aux livres (cf. tous les bébés aiment les livres) importance auprès des parents**

2) Améliorer la lutte contre l'illettrisme → Favoriser l'accès aux compétences de bases

Lutter contre l'illettrisme n'est pas une fin en soi pour un adulte. On ne traite pas l'illettrisme car ce n'est pas une maladie mais on favorise l'acquisition des compétences de bases / des compétences clé d'une personne pour qu'elle réussisse son insertion professionnelle et sociale.

Des expérimentations ont permis de montrer que l'ont est plus efficace si l'on rassemble l'ensemble des acteurs et des financeurs pour traiter l'ensemble des publics. Il ne faut pas cloisonner les publics, car leur situation vis-à-vis de l'emploi varie.

La région ile de France partant de ce postulat a par exemple décidé de travailler différemment et de ne plus avoir des entrées profilées dans les dispositifs (FLE, alphabétisation, post alphabétisation, illettrisme) mais d'utiliser un référentiel d'insertion professionnel qui part de la mesure des compétences clés nécessaire et du degré d'élaboration du projet professionnel.

Pour cela elle a mis au point une démarche qui met le jeune au centre de l'évaluation par la mise en œuvre d'interactions variées. Le but est qu'il soit acteur dans la construction de son parcours.

En Guyane, l'expérimentation PREFOB est unique. L'ensemble des financeurs et des décideurs étaient réunis ce qui permettait de proposer une solution rapidement quelque soit la « catégorie » du demandeur (en emploi, chômeurs, inactif, etc). Les catégories administratives ont pu être dépassées pour plus d'efficacité.

Pour lutter contre l'illettrisme des adultes, il est nécessaire de lier l'apprentissage à la profession que la personne souhaite exercer. Il faut recentrer la maîtrise des compétences de bases sur le poste de travail et y adjoindre les compétences nécessaires aux métiers

L'entreprise doit être associée (surtout outre-mer ou chef d'entreprise parfois lui même en situation d'illettrisme)

Actuellement la DGOM prépare les ateliers interDOM 4 de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes ultramarins qui se tiendront le 6 décembre à Paris. Ces ateliers permettront à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation des 5 DOM de réfléchir sur ces thèmes.

→**Décloisonner :**

- **Les publics (chômeurs, en emploi / apprentis, jeune demandeur d'emploi)**
- **Les profils (FLE, Alphabétisation, illettrisme)**
- **Les lieux d'apprentissage (entreprise, CFA ou centre de formation)**

Mais pour cela il faut que l'ensemble des acteurs se mettent autour de la table et travaille ensemble.

Il faut également mobiliser l'ensemble des financements. Il parait donc opportun de travailler cette thématique de prévention et lutte contre l'illettrisme et pour l'acquisition des compétences de bases au sein des futurs PO et dans les futurs CPER.

3) Améliorer la gouvernance.

Le projet de loi décentralisation, et dans une moindre mesure le projet de loi sur la formation professionnelle, pourraient venir changer profondément la donne en transférant la compétence lutte aux régions, les crédits compétences clés actuellement dévolus aux DIECCTE (et les personnels ?) devant être transférés.

La question se posera alors du pilotage de la gouvernance de la prévention – restant quasi exclusivement de la compétence Etat(MEN, Ministère de l’agriculture, de la culture, CAF, Jeunesse et sport...) - et de la lutte, compétence région pour la partie formation, mais aussi OPCA qui possèdent les fonds collectés auprès des entreprises, le CNFPT pour le public, le Pôle emploi pour les demandeurs d’emploi, les crédits politiques de la ville, le RSMA...).

Il apparait dès lors nécessaire de repenser la gouvernance d’un dispositif liant éducation, emploi, formation, insertion.

Il n’est pas nécessaire de recréer une instance. En Outre-mer, le comité de coordination régional de l’emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) pourrait remplir ce rôle. Pour rappel, il comprend 4 collègues (8 représentants des services de l’Etat dont le Recteur, 12 représentants des collectivités territoriales, 7 représentants des organisations d’employeurs et des chambres consulaires, 7 représentants des organisations des salariés, le président du CESER).

Le CCREFP pourrait être chargé d’une mission particulière en matière d’illettrisme et acquisition des compétences de bases qui permettrait à l’ensemble des acteurs de la lutte et de la prévention de l’illettrisme de se retrouver. Sur le sujet spécifique de l’illettrisme, le CCREFP, sous coprésidence Etat – Région, pourrait s’adjoindre des acteurs supplémentaires (OPCA, SMA, CNFPT). **Cette mesure pourrait faire l’objet d’une annonce lors des ateliers INTERDOM 4. Un décret simple modifiant le code du travail est nécessaire pour la mettre ne œuvre.**

Avoir outre-mer des jeunes (et des moins jeunes) formés, ayant acquis les compétences de bases et insérés passe par l’association des acteurs de l’éducation, de la formation, de l’éducation et du monde économique. La prévention et la lutte contre l’illettrisme ne doivent plus être entendues comme une fin en soi, mais remises en perspective dans le cadre d’une insertion sociale et professionnelle des individus.

La constitution et l’animation de tous les acteurs, et ils sont nombreux, qui concourent à cette insertion, reste une question centrale. Tous les CPRDFP et les plans de lutte contre l’illettrisme pointent la nécessité de cette coordination. Les ateliers interDOM III de novembre 2011 avaient fait le même constat.

La Guyane, à travers le PREFOB a tenté une expérimentation plutôt concluante. Le PREFOB, constitué en réseau organise au sein d’un comité de pilotage présidé par le Préfet de Région (représenté par le sous-préfet Jeunesse et cohésion sociale), est un programme d’actions partenarial qui vise à promouvoir les actions contribuant à l’apprentissage des savoirs de base fondamentaux et au développement des compétences de base au sein de la population guyanaise. Ses missions sont de coordonner les politiques d’éducation et de formation de base, de donner les axes de travail, fixer les priorités du programme, d’organiser et coordonner le financement du programme, de suivre et d’évaluer les actions menées et leur impact sur les bénéficiaires. Le 4 octobre dernier les participants aux assises régionales de la

Guadeloupe sont arrivés au même constat, se fixant pour objectif la mise en place d'un Prefob sur leur territoire.

Enfin une attention particulière doit être accordée à l'évaluation des actions du Plan, notamment en consolidant la cellule d'évaluation du dispositif qui doit revoir les indicateurs de résultats et redéfinir les protocoles d'évaluation.

→Articulation de la gouvernance :

- **Pilotage stratégique : CCREFP**
- **Pilotage opérationnel : Prefob**
- **Evaluation des actions du plan**

Quelques données de cadrage pour mieux appréhender les difficultés à l'écrit

1. Retour sur les définitions de notions mesurables dans l'enquête Information et vie quotidienne (IVQ) de l'Insee

Les taux de réussite aux exercices de mesure des compétences fondamentales qui sont administrés aux personnes interrogées dans l'enquête IVQ permettent de mettre en évidence différents degrés de difficulté à l'écrit, parmi lesquels :

Illettrisme :

Selon l'UNESCO : Situation des personnes qui ont été alphabétisées mais qui n'ont pas acquis ou qui ont perdu la maîtrise des compétences de base.

Selon l'ANLCI : Situation des personnes qui ont des difficultés graves ou fortes dans au moins un des domaines fondamentaux de l'écrit. Seules les personnes ayant été scolarisées en France relèvent de cette situation au sens strict.

Dans IVQ, la mesure de l'illettrisme se fait selon les paramètres suivants : parmi les personnes qui sont entrées pour la première fois à l'école en France (la France est alors le pays de première scolarisation), situation de celles qui ont obtenu moins de 60 % de bonnes réponses aux tests dans au moins un des trois domaines fondamentaux de l'écrit (lecture de mot, compréhension d'un texte simple, production écrite).

Difficulté partielle : Une personne est considérée en difficulté partielle lorsqu'elle a obtenu entre 60 et 80 % de bonnes réponses dans au moins un des domaines de l'écrit, lors des tests dans IVQ.

2. Le chiffrage de la population-cible des politiques de lutte contre les difficultés en lecture à l'âge adulte est très sensible à la définition de ces difficultés, et au périmètre considéré

A - Sur l'ensemble de la population métropolitaine de 18 à 65 ans, près de 16 % de personnes en difficulté à l'écrit

L'application de la définition de référence de l'illettrisme conduit, selon l'enquête IVQ 2011 menée en France métropolitaine, à estimer que 7 % des adultes sont dans cette situation, soit 2 500 000 personnes. Ces personnes ont par définition bénéficié d'une scolarité en France. Il est néanmoins possible de quantifier le nombre de personnes qui pour des raisons diverses – essentiellement parce qu'elles sont nées et ont grandi à l'étranger – n'ont pas été scolarisées en France, mais dont les faibles compétences en littérature les placent au niveau « équivalent illettrisme » : selon IVQ, leur nombre approcherait 1 500 000 (tableau 1). **Ainsi près de 4 millions de résidents métropolitains ont des difficultés graves ou fortes en français.**

Si l'on retient ensuite une acception plus large des difficultés à l'écrit, en intégrant les difficultés partielles comme le font les publications de l'Insee¹, ce sont près de 16 % des adultes, soit environ 5 825 000 personnes (incluant des personnes n'ayant pas été scolarisées en France) qui ont une maîtrise insuffisante des savoirs de base (lecture de mots, production de mots écrits, compréhension de texte simple).

¹Jonas N., « Pour les générations les plus récentes, les difficultés des adultes diminuent à l'écrit mais augmentent en calcul », *Insee Première* n° 1426, décembre 2012. Voir également les publications des directions régionales de l'Insee où une exploitation représentative au niveau régional est possible.

Tableau 1 : le « halo » autour de l'illettrisme d'après l'enquête IVQ

	Scolarisation en France	Scolarisation hors de France	Ensemble	
Individus en difficulté à l'écrit	Difficultés partielles	4,4% 1 663 000 personnes	0,6 % 223 000 personnes	5,0%
	Niveau illettrisme (difficultés graves ou fortes)	6,6% 2 507 000 personnes	3,9 % 1 482 000 personnes	10,5%
	Ensemble	11,0%	4,5%	15,5% 5 875 000 personnes

De la population totale

Source : Insee, enquête IVQ 2011, traitement Dares

Champ : adultes de 18 à 65 ans en difficulté dans un des domaines de l'écrit, France métropolitaine.

B – 2 millions d'illettrés, près de 5 millions de personnes en difficulté, parmi les adultes en situation d'être sur le marché du travail.

Si on se restreint aux individus en situation d'être sur le marché du travail², c'est-à-dire en ne retenant que les personnes qui ne sont pas en cours d'études ni retraitées, le nombre de personnes en situation d'illettrisme est de 2 millions, et de personnes de « niveau illettrisme » de 3 350 000 (soit plus de 10 % de l'ensemble). Près de 5 millions de personnes activement ou potentiellement sur le marché du travail (18-65 ans hors étudiants et retraités) sont en difficulté à l'écrit (tableau 2).

Tableau 2 : les difficultés à l'écrit chez les personnes en situation d'être sur le marché du travail

	Scolarisation en France	Scolarisation hors de France	Ensemble	
Individus en difficulté à l'écrit	Difficultés partielles	4,4% 1 385 000 personnes (3)	0,6 % 194 000 personnes (4)	5,0%
	Niveau illettrisme (difficultés graves ou fortes)	6,3% 2 004 000 personnes (1)	4,3 % 1 349 000 personnes (2)	10,6%
	Ensemble	10,7%	4,9%	15,6% 4 932 000 personnes

De la population des 18-65 ans hors étudiants et retraités

Source : Insee, enquête IVQ 2011, traitement Dares

Champ : Adultes de 18 à 65 ans en difficulté dans un des domaines de l'écrit, hors étudiants et retraités, France métropolitaine.

² Ce périmètre est celui retenu par l'étude de la Dares. Cf. Legrand Z. (2013) : « La maîtrise insuffisante des savoirs de base : un obstacle pour s'intégrer au marché du travail », Dares analyses n°045, juillet.

Ces actifs potentiels se répartissent entre ceux qui ont un emploi, ceux qui se déclarent au chômage, et les inactifs qui ne sont ni étudiants ni retraités à la date de leur interrogation. 65 % sont en emploi, 21 % inactifs et 14 % sont au chômage (tableau 3).

Tableau 3 : Répartition de la population en difficulté à l'écrit selon la situation professionnelle
(En %)

	En emploi	Au chômage	Inactif	Total
(1) Illettrés	65,4	13,2	21,4	100,0
(2) « Illettrés » scolarisés hors de France	55,6	15,0	29,4	100,0
(3) En difficulté partielle	74,5	12,6	12,9	100,0
(4) En difficulté partielle scolarisés hors de France	64,5	13,0	22,6	100,0
Ensemble	65,3	13,5	21,2	100,0
<i>Effectifs</i>	3 219 000	666 000	1 047 000	4 932 000

Source : Insee, enquête IVQ 2011, traitement Dares

Champ : adultes de 18 à 65 ans en difficulté dans un des domaines de l'écrit, hors étudiants et retraités, France métropolitaine.

Ces 5 millions de personnes constituent potentiellement, à des titres divers (chômeurs éprouvant des difficultés à l'écrit, salariés en situation d'illettrisme au sens strict ou ayant plus largement des lacunes dans les compétences-clés, main d'œuvre issue de l'immigration, etc.) la cible des actions et formations entreprises par les acteurs locaux ou nationaux.

Il convient en outre de rappeler que ces chiffrages ne concernent que le territoire métropolitain. L'Insee a réalisé des enquêtes similaires dans certains départements d'outre-mer, dont les résultats ne sont pas encore disponibles.

**CONTRIBUTIONS ORGANISATIONS
SYNDICALES**

Contribution CFDT

Notre action en matière de lutte contre l'illettrisme s'entend en termes de sécurisation des parcours et formation tout au long de la vie. A ce titre, l'ANI sur la sécurisation de l'Emploi, la Refondation de l'École, et surtout la réforme de la formation professionnelle et du SPO en cours contribuent à prévenir et lutter contre l'illettrisme.

Nous essayons de mener des actions syndicales à différents niveaux pour sécuriser les parcours par prévention et agir concrètement pour amélioration des qualifications professionnelles

Pour cela, nous partons du constat que l'illettrisme est une illustration des difficultés en matière de formation aujourd'hui : le public est là, les moyens et dispositifs aussi, le contexte éco et les mutations du travail fragilisent ces publics pourtant déjà dans l'emploi pour partie, mais les 2 ne se rencontrent pas.

Mais il existe aussi une particularité en matière d'illettrisme qui rend ce public éloigné de nos actions classiques, invisibles. C'est pourquoi nous sensibilisons nos équipes (mandatés dans les branches et régions, sections syndicales, élus d'entreprise) sur la définition de l'illettrisme, car il est indispensable de mieux connaître le phénomène pour lutter contre les stéréotypes, en comprendre les causes pour adapter notre action syndicale.

A ce titre :

- l'ANLCL est intervenue dans une réunion de nos mandatés sur la formation professionnelle.
- Elle tiendra également un stand le 10/10 à l'occasion d'un rassemblement CFDT visant 5000 élus d'entreprise et d'administrations.
- Notre fédération du secteur des services sensibilise également ses militants (échanges sur ce que c'est pour eux l'illettrisme, qui est concerné dans leur entreprise, est-ce qu'ils donneraient un mandat à une personne en situation d'illettrisme, comment ils l'aideraient concrètement pour l'emmener en formation, sans le fragiliser auprès de l'employeur, exemples de pratiques et de militants qui étaient dans une situation similaire, etc.)
- nous avons fortement poussé nos équipes à participer aux assises régionales
- nous participerons aux assises européennes de novembre
- nous avons réalisé un reportage (écrit) dans notre magazine envoyé aux adhérents l'année dernière.

Nous avons également construit un **outil d'accompagnement des sections syndicales (kit Spp) sur la mise en place d'une démarche de sécurisation des parcours professionnels à partir de la réalité de leur entreprise et des priorités d'action syndicale qu'ils doivent choisir**. Un parcours visant à lutter contre l'illettrisme, très attendu par nos équipes, (notamment dans l'agro-alimentaire et en Bretagne) est en cours de construction.

Plus généralement, nos revendications :

Prévention sur la petite enfance

- Réussir la transition vers l'école : renforcer l'accueil avant 2 ans en donnant aux enseignants les moyens en temps d'associer les parents à la vie de l'école, assurer une transition en douceur, avec des passerelles entre les structures de la petite enfance qui ne sont pas toutes assimilables à l'école

(ex. jardins d'éveils) et la maternelle, tenir compte des conditions de travail des salariés de la petite enfance, leur formation et leur promotion

- Des rythmes scolaires adaptés à la Cité : continuité de prise en charge, avant, pendant et après le temps scolaire, structurée autour de l'enfant et de ses parents, impliquer davantage les parents (pas au détriment des femmes), allocation pour faibles revenus pour mode d'accueil de qualité le soir, le mercredi et pendant les vacances scolaires, investir dans des modes de garde accessibles, campagne pour l'investissement des pères sans culpabiliser, organisation du travail permettant de s'investir dans leur vie de famille (télétravail, pas de réunions tardives,...).

- Remettre les compteurs à zéro dès l'école maternelle : alternance des temps de forte et de moindre concentration, renforcer l'encadrement en baissant les effectifs en élèves et en diversifiant le recrutement, équiper les lieux de vie d'espaces modulables et variés, construire une plus grande continuité entre les écoles maternelle et primaire, en évitant un passage immédiat à 6 heures de travail scolaire, intensif et abstrait par jour.

Une politique éducative visant à réduire les inégalités

- Attentes sur le socle commun de connaissances et de compétences (forte demande CFDT)
- Loi de Refondation Ecole marque enfin la reconnaissance par l'EN de la dimension « sociale » et « territoriale » dans l'accès –inégal- aux apprentissages, dont :
 - o Priorité mise (+ de maîtres et scolarisation dès 2 ans) sur les territoires en déshérence (et non plus l'éducation prioritaire à part de la politique de la ville)
 - o Importance des projets éducatifs territoriaux : lien réforme des rythmes éducatifs (sinon, seuls les meilleurs peuvent « suivre le rythme ») + opportunité pour le soutien à la parentalité
 - o Les enjeux de la réforme de la formation des enseignants : intégrer la connaissance des facteurs environnants à l'école dans les apprentissages, mais aussi les mutations du marché du travail, rôle de l'En comme facteur de cohésion et d'insertion durable

Rôle de l'Orientation et la Formation Tout au Long de la Vie

- Les partenaires sociaux agissent contre l'illettrisme :
 - o dans les branches et au niveau national interpro via les OPCA et le FPSP (mutualisation des fonds des OPCA) qui oriente financements vers des objectifs prioritaires dont l'illettrisme
 - o Dans les territoires, lorsque le dialogue le permet, par exemple en Haute Normandie l'illettrisme est une des priorités de travail avec les partenaires sociaux, ou encore via certains Fongecif (gestion paritaire) qui sont aussi des lieux de repérage de personnes en situation d'illettrisme
- Au niveau national interpro, CFDT a obtenu dans l'ANI sécurisation de l'emploi la création :
 - o Du compte personnel de formation, attaché à la personne
 - o Du conseil en évolution professionnelle, hors entreprise
 - o Les nouvelles prérogatives CE
 - o La base de données unique

- Les nouvelles règles GPEC etc.
- EN et partenaires sociaux : concrétiser le droit à la Formation initiale différée inscrit dans la Loi école : l'EN reconnaît :
 - sa responsabilité est en cause quand +120 000 jeunes sortent tous les ans sans qualification
 - pour les autres, il y a aussi nécessité de se former TLV : (les personnes en situation d'illettrisme ont été scolarisées et ont perdu leurs qualif)
- Les législateurs ont marqué la nécessité d'articuler à la fois le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle avec le service public de l'orientation. La réforme de la formation professionnelle devra mettre en œuvre cette articulation en permettant davantage de mutualisation au service des moins qualifiés, dont personnes en situation d'illettrisme
- Importance du renforcement du SPO en proximité car information/conseil/accompagnement nécessaires pour que la formation aille vers ceux qui en ont le plus besoin : réaffirmer que possible d'apprendre à tout âge etc. avec parfois une approche globale (comme le font missions locales pour l'accompagnement vers l'emploi). Dans ce contexte, quelle responsabilité syndicale ? Sera un des enjeux d'une réforme formPro.

Lutter contre l'illettrisme dans l'entreprise

- Comment agir dans l'entreprise : repérer et aborder le sujet avec les concernés, convaincre l'employeur sans fragiliser le salarié, faire connaître les formations spécifiques et les modes d'accès (notamment le projet MAELE développé en Rhône-Alpes qui mettait l'accent sur place des IRP) Penser à l'aborder sous l'aspect « santé/sécurité ». Déploiement et accompagnement des sections syndicales via le « kit Spp » qui est un outil d'accompagnement des sections syndicales dans la mise en place d'une démarche de sécurisation des parcours répondant à la réalité de leur entreprise. Le parcours d'accompagnement à la lutte contre l'illettrisme est en cours d'écriture. L'expérimentation MAELE menée il y a plusieurs années en Rhone-Alpes sur la place des IRP sur le sujet est aussi une ressource.
- Permettre aux syndicats d'agir sur le plan de formation (meilleure connaissance des besoins pour sécuriser les parcours des salariés)
- Qualité de vie au travail ? Objectif CFDT = faire du TRAVAIL un objet de dialogue social, condition pour agir dans l'entreprise pour des conditions d'exercice et d'apprentissage qualifiantes
- Des pratiques syndicales renouvelées

Conclusion :

- FTLV (et CFDT agit aussi TLV, dès formation initiale pour réduire les inégalités d'accès au marché du travail et construire sécurisation des parcours)
- SPP, pour des emplois de qualité pour tous (=revient à lutter pour des conditions de travail décentes^[1], pour des organisations du travail favorisant l'apprentissage et pour des conditions d'embauche assurant la stabilité dans l'emploi.)

^[1] Dans le sens défini par l'OIT.

- ANI Emploi axé sur les précaires + évolution de notre organisation interne en parallèle pour une véritable prise en compte des précaires et des invisibles

CONTRIBUTION CGPME

GRUPE TECHNIQUE / CNFPTLV / ILLETTRISME

- L'illettrisme n'est pas seulement une caractéristique liée à la personne, et à son histoire de vie
 - Il représente un risque grandissant, lié à l'évolution des organisations du travail :
 - Plus d'outils numériques
 - Plus de calculs
 - Plus de règles de qualité
 - Plus de sécurité
 - Plus d'autonomie...
 - Comment donc prévenir ?
 - L'employabilité aujourd'hui ne se résume plus au seul « savoir parler, lire, écrire, compter »
- Enquête de la CGPME 2013 TPE-PME : importance accordée à la « responsabilité sociale des entreprises » : 1/3 des entreprises, (19 % pour les TPE) (44 % d'entreprises de 20 à 40) se disent sensibles, pour les autres c'est une contrainte supplémentaire !

▲ Salariés

- ◆ Difficulté principale pour l'entreprise notamment TPE-PME (ne disposant pas de responsables RH ou Formation) quand elle veut aborder l'illettrisme et les savoirs de base :
 - Sur l'identification des salariés potentiellement concernés
 - Et en évitant la stigmatisation des personnes concernées
- Faire que le diagnostic fonctionnel ne soit pas centré au départ sur les salariés concernés, mais sur leur environnement professionnel (ex. : la non application des consignes de sécurité)
- Quand une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC et qu'elle s'attache à définir des parcours de qualification et de formation, elle doit penser à l'amont (démarche GPEC – responsabilité consultant, OPCA, ...) c'est-à-dire aux conditions d'accès aux premiers niveaux de qualification (= sécurisation des parcours professionnels)

Ex : cible salariés seniors et/ou faiblement qualifiés

- L'entretien professionnel peut permettre d'aborder la détection de l'évolution du salarié faiblement qualifié, et du salarié ne maîtrisant pas les savoirs de base.
- Nécessité d'une communication spécifique (au sein de l'entreprise), car on constate une maturation longue du sujet entre employeurs - (managers) – salariés

En règle générale : les bilans des dispositifs mis en place par les OPCA : salariés se retrouvent confortés quant à une plus grande maîtrise des savoirs de base.

- ils peuvent gagner en autonomie
- meilleure maîtrise de leurs postes de travail
- ils sont rassurés sur leurs capacités → amélioration du climat du travail → appétence pour aller plus loin sur le développement des connaissances

▲ Jeunes

- Responsabilité des Etablissements de Formation, des CFA afin de créer un environnement propice à la lecture, (livres papier et version électronique, journaux) et lieux faciles d'accès (et donnant l'envie de lire = bibliothèques)
- La personnalisation des parcours d'apprentissage : certainement nécessaires, mais difficile à mettre en place et coûteux !

Prévention + actions

- Les développeurs et tuteurs (CFA) peuvent être en capacité d'identifier les jeunes en difficulté
- des pré-positionnements existent à l'entrée en formation dans certains CFA
- Vraie question : comment sortir un jeune du statut d'élève « passif » et parfois déçu, résigné pour qu'il s'engage dans le rôle d'un jeune adulte (qui a du potentiel, des qualités intellectuelles, ... mais qui ne demandent qu'à être activées et développées) ?
- La complémentarité entre les enseignants et le monde de l'entreprise (transmission des contenus des programmes) semble incontournable et nécessaire
- Mettre en avant les atouts de l'alternance (mode de formation « nouveau » pour les jeunes qui sortent du collège après un parcours chargé d'échecs scolaires)
- Réconcilier les jeunes (par une autre façon d'apprendre) avec l'acquisition des savoirs fondamentaux

▲ Propositions « sociétales »

- ✦ Favorable aux idées (rapport Groupe d'Experts Européens septembre 2013)
 - Créer un « environnement » plus lettré, donner l'envie aux enfants, aux jeunes, aux adultes de lire sur papier ou en ligne des romans, littérature classique, journaux, bandes dessinées (politiques de promotion de la lecture, responsabilité de l'Etat, Collectivités Territoriales)
 - Changer les mentalités de tous les citoyens
 - Améliorer le niveau de l'enseignement des compétences de base et apporter un soutien fort à la lecture
 - L'acquisition des compétences de base à tous les âges
 - Pour les adultes : proposer des possibilités d'apprentissage personnalisées avec des durées, des rythmes adaptés à leurs besoins, à des moments et selon des formats qui leur conviennent, avec l'utilisation des TIC

CONCLUSION

- C'est un devoir pour notre Société, pour tous les acteurs politiques, économiques (dont les entreprises)
- Nous devons agir ensemble !
 - Poursuivre le travail de « dévoilement » de l'illettrisme, il ne pourra être combattu que s'il est connu et repéré (d'où l'importance de la communication TV et autres médias)
- Tous les pays sont frappés, la Commission Européenne l'a intégré dans ses priorités (pour la future croissance économique de l'Union Européenne et le bien-être de ses citoyens)
- Des enquêtes nationales et internationales démontrent :
 - 1 adulte sur 5
 - 1 jeune de 15 ans sur 5Ne possèdent pas les compétences de lecture nécessaires pour être pleinement autonome dans une Société moderne
- La lutte contre l'illettrisme devient cruciale :
 - Aujourd'hui le marché du travail exige des compétences de base de plus en plus élevées

- La participation sociale, civique dépend de plus en plus de la maîtrise des compétences de base dans un monde **numérisé**
- La numérisation modifie la nature même de l'apprentissage des compétences de base et en accroît l'importance, étant donné que l'interaction, et la communication sociale, civique, économique, gravitent autour de chacun d'entre nous
- La population vieillit, et malgré tout, les compétences de base, y compris dans le domaine du numérique doivent être actualisées

Catherine MARCHAND



Contribution MEDEF Groupe Technique de lutte contre l'illettrisme du CNFPTLV

Objectifs du groupe de travail du CNFPTLV:

Établir un diagnostic partagé de la situation de l'illettrisme en France,
Définir des objectifs et des orientations stratégiques, proposer une hiérarchie dans la mise en œuvre des objectifs,
Se questionner sur la pertinence d'indicateurs et d'objectifs chiffrés,
Faire des préconisations sur l'organisation et l'articulation des partenaires impliqués

La lutte contre l'illettrisme concerne des personnes de plus de 16 ans, ayant été scolarisées en France et ne maîtrisant pas suffisamment les « savoirs de base », lecture, écriture et calcul, pour faire face aux exigences minimales requises dans leur quotidien, leur vie professionnelle, sociale et culturelle.

Ces personnes, alphabétisées, sont sorties du système scolaire en ayant peu ou mal acquis les savoirs premiers pour des raisons sociales, culturelles ou personnelles et n'ont pu user de ces savoirs et/ou n'ont jamais acquis le goût de cet usage.

Mais en réalité, **pour les entreprises, la question ne se pose pas en termes de définition, mais en termes de périmètre d'action.** Peu importe l'origine du problème, c'est la recherche de la solution qui prime.

La problématique des entreprises est donc, bien sûr, de résoudre les situations d'illettrisme de ses salariés mais, **de façon plus large, de résoudre les situations de manque de savoirs de bases de ses salariés**, peu importe qu'ils aient été scolarisés en France ou non, ou qu'ils aient d'abord suivi de l'alphabétisation. Les savoirs de base sont au nombre de cinq : communication orale, communication écrite, calcul professionnel, organisation dans le temps et l'espace, maîtrise de l'outil informatique.

Il semble donc peut être important, en préalable, sans remettre en cause la définition de l'illettrisme de valider que les besoins des entreprises et des salariés ne se résument pas aujourd'hui à la lutte contre l'illettrisme, mais à la maîtrise des savoirs de base par tous.

Concrètement, pour les entreprises deux niveaux distincts semblent importants à prendre en compte quand on parle d'illettrisme, **les futurs salariés dans le cadre de recrutements, et les salariés actuels.**

➤ **les futurs salariés :**

- les jeunes sortants de formation initiale

Il n'y a pas d'accès au marché du travail d'aujourd'hui pour les jeunes qui ne maîtrisent pas le socle commun de connaissances et de compétences. L'école se doit de répondre au double objectif d'œuvrer en faveur d'un risque zéro d'exclusion professionnelle mais aussi en faveur d'une amélioration générale du niveau des compétences. La maîtrise des savoirs fondamentaux doit impérativement être acquise par tous les élèves.

L'effectivité de la loi Peillon ira dans ce sens : « La scolarité obligatoire doit garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances, de compétences et de culture ».

Proposition : tous les jeunes qui sortent du système éducatif doivent maîtriser le socle commun. Cela passe par une détection au plus tôt des difficultés dès le primaire, et par une généralisation des dispositifs de prise en charge des élèves en difficulté, et suppose de réelles évaluations en lecture, écriture et mathématiques.

Les partenaires sociaux ont prévu, en cas d'échec, que les jeunes sortis du système scolaire sans qualification puissent accéder à de la formation différée grâce au Compte Personnel de Formation, pour acquérir le socle de compétences (en cours de définition par le Comité Paritaire National De La Formation Professionnelle) / les compétences clés (ANLCI 1 et 2).

Dans le cadre de la mesure et du suivi de l'évolution de l'illettrisme par l'ANLCI, il serait judicieux que l'agence puisse accéder à des indicateurs de suivi de ces formations (taux d'accès à ces formations...) qui complèteraient les chiffres de l'enquête IVQ.

- les demandeurs d'emploi

Ils peuvent accéder aux programmes de formations « compétences clés » clôturés par une évaluation finale faisant apparaître les compétences ou aptitudes acquises par le stagiaire.

Cette évaluation est formalisée par une attestation de compétences remise au stagiaire et, dans des formes adaptées, auprès du prescripteur par le biais de la fiche de liaison.

Proposition : ils pourraient également mobiliser leur Compte Personnel de Formation pour accéder à des formations sur le socle de compétences (en cours de définition par le Comité Paritaire National De La Formation Professionnelle) / les compétences clés (ANLCI 1 et 2).

Dans le cadre de la mesure et du suivi de l'évolution de l'illettrisme par l'ANLCI, il serait judicieux que l'agence puisse accéder à des indicateurs de suivi de ces formations (taux d'accès à ces formations...)

➤ les salariés

Pour les entreprises, il est important de bénéficier d'outils pour le repérage des personnes en difficulté, et de sensibiliser les équipes managériales au sujet. Les OPCA sont un relai très important pour une prise de conscience du sujet dans les entreprises et pour diffuser les bonnes pratiques.

Propositions :

La possibilité sera aussi offerte au salarié de mobiliser son Compte Personnel de Formation pour accéder à des formations socle de compétences (en cours de définition par le Comité Paritaire National De La Formation Professionnelle) / les compétences clés (ANLCI 1 et 2)). Dans le cadre de la mesure et du suivi de l'évolution de l'illettrisme par l'ANLCI, il serait judicieux que l'agence puisse accéder à des indicateurs de suivi de ces formations (taux d'accès à ces formations...).

Il faut renforcer la **communication par les conseillers d'OPCA**, auprès des entreprises, sur ce qui existe pour les accompagner dans la mise en place d'actions pour leurs salariés : le **repérage et le rôle du management intermédiaire**, la **formation**, mais également l'importance du **maintien ou de la mise en place d'un environnement lettré / chiffré** en entreprise outil complémentaire du retour de formation.

Il est nécessaire d'instaurer une **continuité de politique et de financement** par les partenaires sociaux via le FPSSP sur les actions liées à la lutte contre l'illettrisme, tant pour

les entreprises et la prise en charge des salaires, que pour les organismes de formations et l'ingénierie pédagogique nécessaire.

Il est également souhaitable de mettre en place un accompagnement spécifique pour **l'appropriation du RCCSP**, notamment auprès des branches et/ou des OPCA qui définiraient les compétences clés des métiers de leur secteur. Cette définition préalable des savoirs de bases des métiers est indispensable pour amener de la visibilité aux prescripteurs et pour une meilleure adaptation des parcours de formation.

Enfin, il faut permettre aux entreprises qui gèrent seules leur plan de formation **d'accéder à l'information, et à minima à un annuaire des organismes de formation qui œuvrent sur le sujet**, porté par les OPCA et/ou les Fédérations.

D'un point de vue plus général, il est primordial de **renforcer les partenariats régionaux et le lien avec les chargés de mission régionaux de l'ANLCI** qui coordonnent l'élaboration et la mise en œuvre des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Ce lien doit se faire avec les Chargés Régionaux de la Formation Professionnelle du MEDEF.

Il est primordial que **chaque région travaille sur les différentes sphères** pour construire une stratégie collective de prévention et de lutte contre l'illettrisme, et que le site de l'ANLCI continue son déploiement, notamment sur sa partie sphère professionnelle (annuaire des acteurs plus lisible pour les entreprises).

Il est enfin très important que l'ANLCI continue sa mesure de l'illettrisme et de son évolution. Dans ce cadre et **afin de prendre en compte la réalité des hommes qui composent les entreprises aujourd'hui**, il serait intéressant que **l'enquête IVQ soit élargie et intégrée**, de façon séparée pour conserver des éléments de comparaison, **les situations de savoirs de base non maîtrisées pour les personnes résidant en France, mais ayant été scolarisées à l'étranger** pour tout ou partie de leur scolarité, et ayant appris le français à l'étranger ou en formation français langue étrangère.

ANNEXE

Comparaisons des données d'autres pays avec celle de la France :

Groupe d'experts à haut niveau de l'UE sur la lutte contre l'illettrisme – septembre 2012 :

1 Européen sur 5 âgé de 15 ans et près d'1 adulte sur 5 ne maîtrisent pas les compétences de base requises pour fonctionner avec succès dans une société moderne.

Pour autant, la plupart de ces adultes sont en emploi.

ANLCI Enquête IVQ :

1 Français adulte sur 14 (7% des 18-65 ans) est en situation d'illettrisme et plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont un emploi.

Rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous – UNESCO 2012

L'enquête sur la littéracie et les compétences des adultes (ELCA) conduite dans 9 pays (Norvège, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Australie, Canada, Suisse, Hongrie, États-Unis, Italie) à revenu élevé de l'OCDE évalue sur une échelle de 1 à 5 les compétences. En compréhension de textes par exemple, une personne ne dépassant pas le niveau 1 est tout au plus capable de repérer dans un texte un élément d'information identique ou semblable à l'information proposée dans la question.

En littéracie, 22 % en moyenne des personnes interrogées ne dépassaient pas le niveau 1 (de 8% en Norvège à 47 % en Italie) En numéracie, c'est près de 27% en moyenne des personnes interrogées qui ne dépassaient pas le niveau 1.

Si l'on considère que ces 9 pays sont représentatifs de l'ensemble de la population des 31 pays à revenu élevé de l'OCDE, cela représente 160 M de personnes qui ont des compétences insuffisantes en matière d'alphabétisme.

Autres données :

Allemagne, 2010 : 14,5 % des 18-64 ans sont illettrés.

France, 2005 : 9 % des 18-65 ans sont illettrés.

Ecosse (Royaume-Uni), 2009 : 8% des 16-65 ans en dessous du niveau 1 de compréhension de textes.

Contribution CGT à la lutte contre l'illettrisme

La Cgt est née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir. C'est à la fois notre histoire et le cœur de notre action syndicale et c'est dans cet esprit que notre engagement pour mettre fin aux situations d'illettrisme dans le travail dans notre pays est une impérieuse nécessité, un combat du quotidien.

Depuis quelques années les milliers de suppressions d'emplois surtout dans les filières industrielles, font que nous sommes directement confrontés à la nécessité de trouver une solution pour des centaines de salariés. Les situations d'illettrisme rendent difficiles les possibilités de mutation à l'interne de l'entreprise et plus encore quand il s'agit de licenciement et de recherche d'un nouvel emploi. Rappelons que 50% des adultes en situations d'illettrisme sont en activité professionnelle, ils représentent 6% des actifs et la moitié à plus de 45 ans.

Les savoirs de base s'apprennent, se travaillent et se perdent parfois, surtout quand ils ne sont pas sollicités au quotidien. C'est pourquoi nous considérons que les différents acteurs doivent être responsabilisés : l'Etat pour les apprentissages et les employeurs pour le maintien des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La CGT s'est défini trois axes d'attention :

- sur la formation initiale : il est illusoire de penser éradiquer l'illettrisme à l'entreprise si nous continuons à laisser sortir de l'école des jeunes dont la faiblesse des acquis, risque de les conduire vers de telles difficultés.
- sur le repérage des situations à risques, les parcours qui y conduisent et les personnes potentiellement concernées afin de développer des actions spécifiques en direction des populations concernées et repérer les évolutions permettant de ne plus générer de telles situations.
- Nécessité de développer à toutes les étapes de la vie, des procédures et des moyens permettant de repérer les personnes concernées.

Au cœur de tout ce dispositif, le travail de sensibilisation à l'entreprise est essentiel en direction des acteurs de la formation pris dans son acceptation la plus large (employeurs et représentants des salariés) ainsi que de l'ensemble des salariés. Nous n'arriverons à repérer et prendre en charge les situations d'illettrisme qu'en croisant les modes d'intervention et en jouant la complémentarité des acteurs.

Les évolutions nécessaires pour franchir un cap :

-Protéger le salarié qui se déclare. En effet dans une situation de fragilité de l'emploi, il est souvent risqué pour un salarié de s'exposer et d'être stigmatisé. En faire une personne protégée pourrait être aussi une mesure favorable quant à l'incitation à se déclarer.

-Proposer le plan de formation comme une négociation obligatoire. Dans les grandes entreprises on négocie sur tout, sauf sur la formation. Même si la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie a renforcé le cadre législatif et devrait

responsabilisé un peu plus les employeurs puisqu'elle stipule dans son art L 6312-1 que l'employeur veille au « maintien des compétences des salariés à occuper un emploi au regard notamment des évolutions des emplois, des technologies et des organisations...Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme », il faut aller plus loin. La majorité des salariés en situation d'illettrisme n'ont pas accès à la formation, seuls 5% d'entre eux y ont accès. Il est nécessaire que des propositions de formation d'acquisition des savoirs fondamentaux soient proposées dans le plan et en faire même une priorité. C'est de la responsabilité sociale de l'entreprise.

-Améliorer les bilans en entreprises comme, y faire apparaître les mesures prises pour lutter contre l'illettrisme.

-Au-delà du plan de formation, une réflexion sur les organisations de travail doit être conduite dans chaque entreprise afin que l'usage des savoirs de base y soit renforcé.

-favoriser la proximité des supports écrits et susciter leur attractivité. Dans ce domaine le rôle des CE, de leurs activités sociales et en particuliers des bibliothèques est essentiel. C'est un outil de proximité où peut s'instaurer avec un personnel qualifié une relation de confiance. Il serait nécessaire de développer les BCE y compris en direction de salariés qui aujourd'hui privés de CE ou de dotations suffisantes. Des conventions avec les pouvoirs publics pourraient permettre d'en renforcer la professionnalisation.

Le rôle de l'organisation syndicale.

C'est un des lieux pour le salarié de la confrontation à l'écrit et donc de sensibilisation au dépassement des situations d'illettrisme. Il est nécessaire en effet de combattre encore l'idée reçue qui consiste à penser que la personne en situation d'illettrisme est totalement empêchée de tout engagement social. C'est un espace d'intervention qu'il faut soutenir et développer.

Notre organisation travaille dans le cadre de la formation syndicale à accorder une attention particulière au rapport des stagiaires à la lecture et à la prise de note. L'ambiance fraternelle et la confiance devrait contribuer plus largement au développement d'une approche décomplexée. L'exercice d'un mandat constitue en soi un retour à l'écrit pour un certain nombre de militant (prise de note, compte rendu, tracts..). C'est un premier retour vers les savoirs fondamentaux qu'il faut mobiliser. Notre défi est de le développer en sensibilisant les directions syndicales, en suscitant parmi les syndiqués en situation d'illettrisme, dans le respect de la personne, le désir de s'investir dans des formations de base. Ne serait il pas possible de développer des conventionnements dans ce domaine avec les organisations syndicales ?

La CGT porte la volonté d'inscrire la lutte contre l'illettrisme dans une perspective émancipatrice pour les personnes, et c'est ce que nous portons évidemment dans la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle. Le sens de la formation professionnelle tout au long de la vie c'est bien la place de l'humain dans la société. Les enjeux de la formation professionnelle sont au cœur du travail, de sa place et de son rôle dans la société.

Agir contre l'illettrisme

Le public scolaire

Parce que la difficulté scolaire n'est pas irréversible, il convient d'agir dès le plus jeune âge. Préparer l'entrée dans les premiers apprentissages nécessite de favoriser tout ce qui peut familiariser l'enfant avec le langage, l'écrit et le calcul.

- Renforcer le professionnalisme des enseignants pour mieux repérer et prévenir
- Formation initiale et formation continue: module obligatoire « Illettrisme, les troubles du langage (dyslexie, dysorthographe ...)
- Communiquer sur les appels à projets « ateliers Gründwig »
- Développer les dispositifs centrés sur les apprenants et les valoriser (allouer les ressources humaines et financières)
- Créer de nouvelles dynamiques pédagogiques : actions culturelles, utilisation du numérique (expérience « serious games » projet IMAGO)
- Actions auprès des parents : informer et développer les dispositifs des AEF (Actions éducatives familiales).

Les jeunes mineurs placés sous main de justice :

- Positionner systématiquement en lien avec les compétences du socle les jeunes qui arrivent en maison d'arrêt et proposer des parcours de formation « acquisition des compétences de bases »
- Proposer un accompagnement renforcé

Mobiliser les partenaires sociaux dans les territoires

Niveau régional

- Création d'un groupe de travail au sein du CCREFP (évaluation des différentes actions dans le cadre des schémas régionaux, proposition de différentes actions)
- Développer des accords de branches

Niveau départemental

- Désigner un référent par département : suivi des bénéficiaires du RSA
- Mieux identifier les besoins pour éviter les doublons

- Simplifier l'accès aux dispositifs, en particulier en milieu rural
- Créer une instance paritaire « comité de pilotage »
- Pérenniser financièrement les actions de formations

Dans les entreprises : une vision collective et partagée des salariés en situation d'illettrisme

- Mobiliser les délégués syndicaux et les chefs d'entreprises pour inscrire la formation aux compétences de bases dans les plans de formation.
- Intégrer cette problématique aux politiques RH (VAE, mobilité individuelle, mise en œuvre sur le poste de travail...)
- Informer et former l'encadrement intermédiaire
- Expliciter les objectifs aux bénéficiaires

CONTRIBUTIONS PEDAGOGIQUES

APAPP
Association pour la Promotion du label APP
Atelier de Pédagogie Personnalisée

Note adressée au Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie à la demande de M. Patingre, dans le cadre de la réflexion conduite par le CNFPTLV pour la lutte contre l'illettrisme.

Comment réduire l'illettrisme en France ?

Décrétée Grande cause nationale 2013, la lutte contre l'illettrisme est à l'ordre du jour en France depuis bientôt 30 ans. Concernant les adultes il est utile de rappeler que la prévention est aussi importante que les actions mises en œuvre pour y remédier. Les acteurs sont nombreux, les réalisations multiples et diverses, certaines ayant eu des résultats probants. La page n'est pas blanche, certains acquis demandant juste à être considérés pour être reconnus et démultipliés.

Communiquer sur l'illettrisme c'est bien et c'est utile. L'APAPP et le réseau des APP sont pleinement engagés dans les actions liées à l'illettrisme grande cause nationale 2013. L'urgent est maintenant de proposer des solutions concrètes, faire vivre des services et des actions structurelles inscrites en perspective dans le futur. Développer des moyens opérationnels de remédiation pour les personnes concernées est absolument nécessaire.

Pourtant aujourd'hui, il faut le dire, aucun principe systémique unificateur opérationnel n'a permis un véritable élan pour étayer une politique nationale de lutte contre l'illettrisme.

L'objet de cette contribution n'est pas de revenir sur les causes de cet illettrisme, ni sur les freins sociaux, liés aux personnes et/ou aux institutions, qui empêchent le développement d'une approche globale dans ce champ (d'autres l'ont déjà fait de façon juste et pertinente). C'est le côté « offre » qu'il faut explorer, sa nature, ses coûts, ses modalités, son efficacité et le contexte de sa mise en œuvre, de son fonctionnement, de ses modes financements et des résultats observés.

Que faire ?

Les propositions inscrites dans les documents préparatoires aux débats parlementaires sur la réforme de la formation professionnelle ouvrent des opportunités. Ce n'est pas la première fois. Pourtant il y a danger.

Il est urgent de prendre de la hauteur par rapport aux différents acteurs et différents modes de financement. Il est urgent d'inventer, de créer et de faire vivre un espace formation « au-dessus de la mêlée » dans lequel chaque citoyen adulte, chaque territoire, chaque entreprise, chaque acteur de la vie sociale et culturelle se retrouve autour d'un bien commun de formation et de culture. Espace conçu comme une rampe de lancement et comme une plaque tournante de tout « parcours » de formation personnalisé. Lutter efficacement contre l'illettrisme et obtenir des résultats mesurables repose pour l'essentiel sur ce postulat.

Une expérience pour fonder un « modèle de référence » commun

Les APP (Ateliers de Pédagogie personnalisée), qui connaît ? Nés au milieu des années 80, le réseau a formé jusqu'à aujourd'hui plus de 3 millions de personnes dans l'ensemble de la France.

Intervenant dans le champ des compétences clés européennes, ils fonctionnent en continu, sur les territoires. Ils accueillent toute personne exprimant une demande de formation. Commanditaires, financeurs, prescripteurs, opérateurs sont divers. Les publics variés en termes de niveau, d'âge, de statut,... Cette mixité n'est pas la moindre des qualités des APP. Ils sont, de fait, un lieu social où le mélange crée des solidarités, des entraides, des dynamiques souvent absentes des approches classiques en raison des cloisonnements institutionnels ou des approches pédagogiques trop conventionnelles. Les publics relevant de l'illettrisme y sont présents au même titre que les autres (30 à 50 % des 40 000 personnes formées en 2012). Ils sont très actifs dans le programme compétences clés pilotés par la DGEFP et pour la formation de salariés dans le cadre du DIF. Ils proposent un accès à la formation pour tous, partout, à tout moment.

Les APP apportent la preuve au travers de plus de 25 ans de pratiques et aujourd'hui encore que l'approche pédagogique proposée fonctionne, donne des résultats mesurables dans un rapport « qualité/prix » unique. Les développer est facile, pas cher et à portée de main.

Les APP proposent une radicalité pédagogique seule capable de répondre aux demandes multiples et variées de chacun des acteurs et de chacune des personnes ; pour ce faire ils disposent d'équipes pédagogiques stables composées de professionnels aguerris. Le cahier des charges national capitalise et mutualise plus de 25 ans de pratiques. Le label est ouvert à tout organisme de formation qui en fait la demande. Il est accordé pour 3 ans (ou refusé) suite à un audit sur site réalisé par AFNOR-Certification et l'avis d'une commission nationale de labellisation.

A l'origine créé et porté par l'Etat (DGEFP) le label APP est aujourd'hui géré par l'APAPP, association qui regroupe l'ensemble des organismes de formation qui en sont porteurs. A ce jour il existe 125 APP répartis sur l'ensemble du territoire, incluant certains DOM.

De quoi il faut sortir !

Ce qui suit a pour objet d'exprimer des constats de praticiens et de souligner quelques « fausses bonnes idées » sur lesquelles reposent les politiques conduites et les actions mises en œuvre et dont il faut sortir comme :

- Les connaissances de base et les compétences clés sont acquises une fois pour toutes, le diplôme en apporte la garantie ;
- La prescription est absolument nécessaire ;
- La représentation de parcours de formation linéaire où les prestations et les stages s'enchaîneraient dans une suite logique de progression ;
- Les personnes, en particulier celles dit de « bas niveau de qualification », voire illettrées ne veulent pas se former et manquent de motivation.

- L'incapacité supposée de ces personnes :
 - à intégrer une offre pédagogique basée sur l'autoformation accompagnée ;
 - à utiliser les technologies de l'information ;
- Les publics (les illettrés en l'occurrence) doivent bénéficier d'actions spécifiques, dédiées ;
- Les bénévoles peuvent assurer seuls des prestations ;
- La source de financement unique qui conduit chaque décideur à fixer ses propres règles sans concertation avec les autres intervenants.
- ...

Vers quoi il faut aller !

- La mise en place d'un **positionnement/diagnostic permettant à chacun de mettre « au jour » ses connaissances et ses compétences** comme préalable à tout parcours de formation. Pouvant intervenir à tout moment, il deviendrait une composante de la prescription ou de l'auto-prescription dans certaines situations (futur compte personnel de formation ?).
- La pratique d'une **pédagogie personnalisée** : durée, contenus, rythmes, modalités d'apprentissage... négociés entre le formateur et l'apprenant propres à chacun.
- **La certification des compétences clés** : le 3 C (certificat des compétences clés ?) mis œuvre par les organismes de formation « labellisés » et reconnu par toutes les instances publiques et partenaires sociaux (procédure à préciser).
- **La possibilité d'accéder à tout moment à des prestations liées à la maîtrise des compétences clés**. Le champ de l'accès aux compétences clés est large. Tout à chacun doit pouvoir vérifier à tout moment leur maîtrise. Cette dernière n'est jamais totale et/ou pas stabilisée, quel que soit son niveau d'étude initial, même s'il est de niveau IV, voire plus (oubli, compétence non acquise, actualisation nécessaire des connaissances,...).
- Le développement d'un **maillage territorial composé d'espaces formation de proximité** pérennes, accessibles à tout moment (faire que les territoires disposent d'un lieu identifié formation d'adultes, une « enseigne », comme pour l'enseignement initial). Seules cette proximité et cette pérennité permettraient la reconnaissance sociale de ce lieu avec un effet à moyen terme, une notoriété. D'où la nécessité également que ce lieu ne soit pas « marqué » illettrisme pour éviter toute stigmatisation.
- La création de règles partagées permettant les **coordinations politiques, financières, pédagogiques,...** pour l'économie générale de l'offre, les échanges et la mutualisation d'outils et de démarches, favorisant l'information et la visibilité globale des services pour et par les usagers.
- **Des modes et modalités de financements adaptées** : heure stagiaire ? heure groupe ? Forfaits liés au « dispositif », à la prestation, à la personne ?... C'est la mixité des publics et des commanditaires qui permet un volume d'activité rendant possible les entrées et sorties permanentes.
- La mise en place d'actions **d'information et de formation des acteurs** (prescripteurs, opérateurs,..) dont les commanditaires permettant d'appréhender, de comprendre et de contribuer à la mise en place de cette approche.

Le défi : créer un « modèle référent type »

Il s'agirait d'assurer une équité territoriale, l'égalité des chances, la sécurisation des parcours,... Ci-dessous sont mis en avant quelques points clés qui permettraient d'organiser au niveau national, les services et les actions de formation permettant l'accès aux compétences clés.

- **Mettre en œuvre une démarche pédagogique personnalisée spécifique, reconnue, labellisée, suivie et évaluée :**
 - Elle serait propriété publique et commune à tous les acteurs du secteur (Etat, régions, partenaires sociaux, prescripteurs, organismes de formation, usagers,...). Elle serait identifiée comme un outil à disposition de l'ensemble des partenaires ;
 - Chacun des acteurs contribuerait au travers d'un mode d'organisation conçu en commun à définir puis à attribuer le label et à suivre les conditions de sa mise en œuvre. Une commission nationale de labellisation serait habilitée à attribuer le label sous l'autorité de l'organisme détenteur de la marque ;
 - Les principaux décideurs signeraient ensemble une charte nationale. Elle serait proposée à tout opérateur qui souhaite la reconnaître au travers d'une convention ;
 - Le label serait attribué à un organisme de formation pour une durée limitée à 3 ans, renouvelable, sur un territoire donné. A charge pour ce dernier d'organiser les partenariats nécessaires au bon fonctionnement de la démarche ;
 - Un suivi quantitatif et qualitatif des actions et services serait effectué.

- **Assurer des sources variées de financements :**
 - Les financements seraient d'origines diverses correspondant à la diversité des publics ;
 - Ils seraient de nature différente, permettant la prise en compte des deux composantes de l'activité :
 - Une partie pour remplir les conditions de base de fonctionnement de l'action (locaux, ouverture tout au long de l'année, équipe permanente, équipements, ingénierie pédagogique pour la mise en œuvre de l'autoformation accompagnée). Des solutions restent à imaginer : Fonds d'investissement social et solidaire et/ou fonds d'investissement public/privé,...
 - L'autre serait attachée à des commandes spécifiques attachées à des publics donnés ;
 - Que chacun des acteurs ait des compétences opérationnelles définies et limitées (ex : que le commanditaire ne se mêle pas d'ingénierie : chacun son métier) ;

- **Donner une place active aux usagers :** un mode de représentation doit être imaginé aux niveaux local, régional et national. La mise en œuvre prochaine du compte personnel de formation fait de ce principe ancien une obligation aujourd'hui.

- **Structurer et organiser un fonctionnement en réseau national, régional et territorial.** Il garantit une qualité continue et homogène sur tout le territoire. Il permet de professionnaliser les acteurs et de les inscrire dans l'innovation permanente. Son organisation et ses modalités de fonctionnement seraient confiées à une structure reconnue par tous.

Conclusion

L'expérience APP et le « modèle » construit année après année peut servir de base à toute réflexion collective et globale. Il reprend l'essentiel des principes évoqués plus haut qui sont également inscrits dans beaucoup des réflexions en cours à l'occasion de la réforme de la formation professionnelle à venir. Avec l'expérience des APP une partie du travail est fait, il serait dommage, comme trop souvent en France de ne pas prendre appui sur une solution qui a fait ses preuves... probablement pour la dépasser et aller plus loin.

Il est urgent de construire ce **bien-commun-formation**, partagé et universel, relevant de l'intérêt général, tenant sa légitimité de l'ensemble des acteurs dont les usagers. Chacun en apportant une contribution partielle sera partie prenante du tout. C'est une forme de « co-propriété » et de « co-développement » qu'il faut imaginer. La loi doit en garantir les principes, l'ensemble des acteurs concernés, les principales modalités de mise en œuvre.

Seule la stabilité d'une réponse formation caractérisée, sa visibilité et sa légitimation par tous les acteurs locaux, régionaux et nationaux permettra d'élargir considérablement l'accès à la formation à tous les publics, en particulier ceux qui n'y ont pas accès à ce jour.

Le label APP garant d'une démarche qualité répondant à 7 principes fondamentaux

Les organismes de formation labellisés mettent en œuvre une démarche pédagogique spécifique prenant appui sur 7 fondamentaux décrits dans un cahier des charges national :



>> LA PERSONNALISATION DE LA FORMATION

L'apprenant est l'acteur principal de sa formation. Son parcours est adapté à ses attentes et s'appuie sur ses acquis. La démarche est basée sur le principe d'autoformation accompagnée qui permet d'acquérir ou de réacquérir autonomie et méthodologie dans les apprentissages.

>> L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENANT

Un appui et un moteur de l'apprentissage qui comporte deux dimensions : Globale, la personne est prise en considération dans sa globalité et dans ses acquis formels et informels antérieur ; Systémique : prise en compte des évolutions et des complexités des interactions projet/contexte/situation personnelle.

>> L'ANCRAGE TERRITORIAL

Un organisme labellisé APP, devient un lieu de formation visible sur l'ensemble de son territoire grâce à la création de liens durables avec des partenaires (Pôle-Emploi, Missions Locales, entreprises, OPCA, collectivités locales...). L'organisme fait ainsi partie d'un réseau local. Au niveau national, on compte 125 organismes présents au sein de 19 régions, DOM TOM inclus, ce qui garantit la proximité et l'accessibilité du service à tous.

>> LA DIVERSITÉ DES PUBLICS ACCUEILLIS EN FLUX

Tout public de plus de 16 ans sorti du système scolaire initial peut être accueilli en formation au sein du réseau APP, de façon spontanée ou orientée par un prescripteur ou par son employeur. La démarche amène des salariés, stagiaires, jeunes et étudiants, demandeurs d'emploi hommes et femmes à se côtoyer chaque jour.

>> LES DOMAINES DE FORMATION RÉFÉRÉS AUX 8 COMPÉTENCES CLÉS EUROPÉENNES

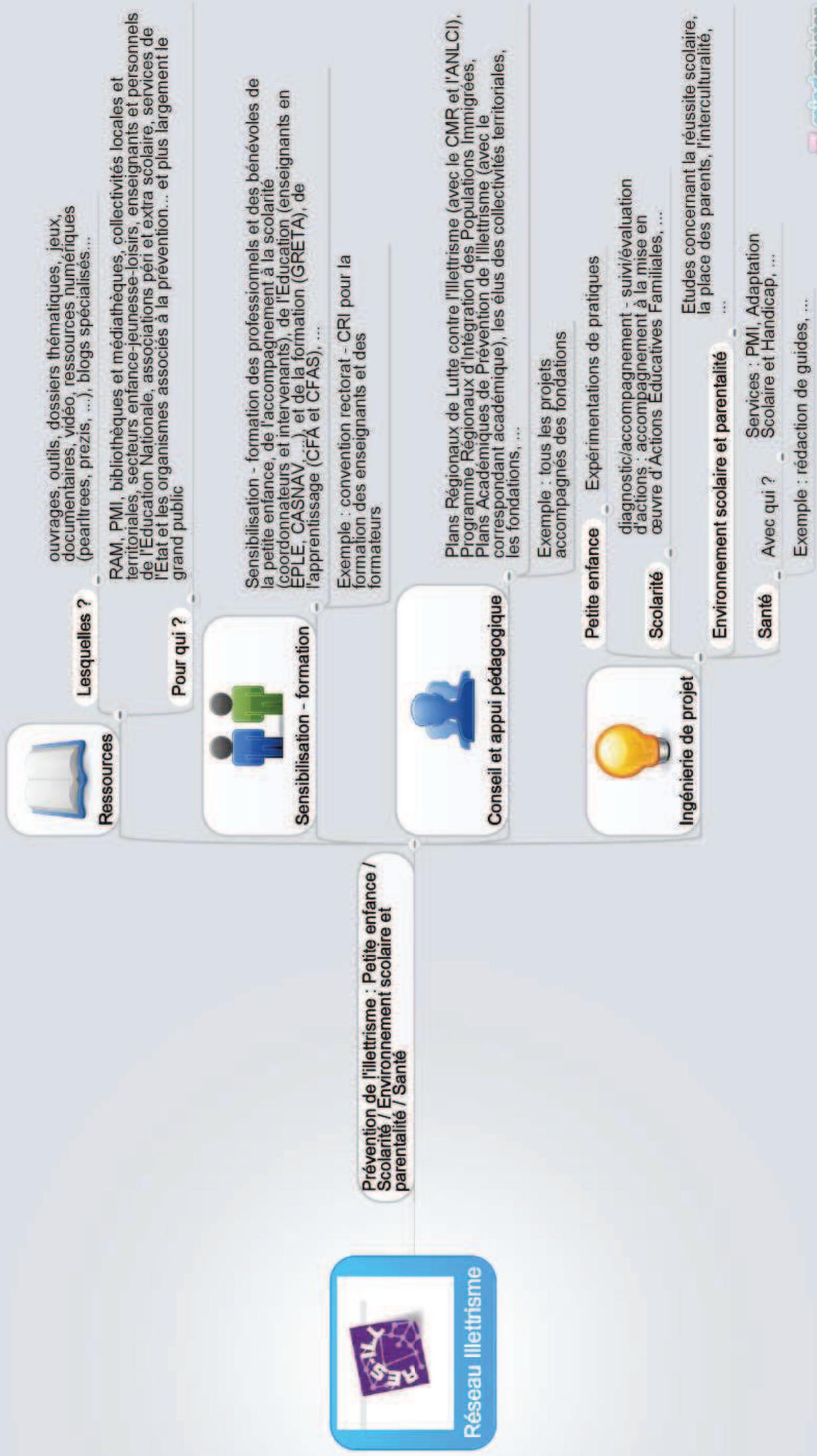
La démarche APP repose sur les 8 compétences clés européennes, domaines de compétences que la Commission Européenne a déterminé comme nécessaire à tout citoyen : la communication dans la langue maternelle, la communication en langues étrangères, la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies, la compétence numérique, apprendre à apprendre, les compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, la sensibilité et l'expression culturelles.

>> LES SOURCES DE FINANCEMENT DIVERSIFIÉES

Le budget des organismes labellisés APP repose sur le pluri-financement (Etat, Régions, OPCA, entreprises, les collectivités territoriales ...).

>> LE FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU À DIMENSION RÉGIONALE ET NATIONALE

Le fonctionnement en réseau permet des pratiques d'échanges, de mutualisation et de participation à des projets communs, au niveau local, régional et national. L'APapp, association propriétaire du label APP, porte, promeut et anime le réseau des sites labellisés, en maintenant une dynamique de réseau et d'innovation.



SIGLES UTILISES DANS LE RAPPORT

A

AEF : Actions éducatives familiales

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AIOA : Accueil Information Orientation Accompagnement

ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

APaap : Association pour la promotion du label APP

APP : Atelier de Pédagogie Personnalisée

ARF : Association des Régions de France

ASL : Ateliers socio-linguistiques

C

CARDIE : Correspondant académique recherche-développement, innovation et expérimentation

CARIF-OREF : Centre d'animation, de ressources et d'informations sur la formation - Observatoire régional de l'emploi et de la formation

CAS : Conseil d'analyse de la société

CCE : Certificats de Compétences en Entreprise

CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CFA : Centre de formation d'apprentis

CIOM : Conseil Interministériel de l'Outre-mer

CMA : Chambre de métiers et de l'artisanat

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

CNFPTLV : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

CNIAE : Conseil national de l'insertion par l'activité économique

CNML : Conseil national des missions locales

COE : Conseil d'orientation pour l'emploi

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

CPNEF : Conseil paritaire national d'évaluation de la formation

CPNFP : Comité paritaire national pour la formation professionnelle

CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CRI : Centre ressources illettrisme

D

DAFCO : Délégation académique à la formation continue

DAET : Délégué académique à l'enseignement technique

DAN : Délégué académique numérique

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DGOM : Délégation générale de l'outre-mer

DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DRAAF : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

DRJSCS : Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale

E

E2C : École de la deuxième chance

F

FEJ : Fonds d'expérimentation pour la jeunesse

FFP : Fédération française de la formation professionnelle

FLE : Français langue étrangère

FOQUALE : Réseaux Formation Qualification Emploi

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

G

GIP : Groupement d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GRETA : Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement

I

IAE : Insertion par l'activité économique

IEN : Inspection de l'Éducation nationale

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

IVQ : Information et Vie Quotidienne (enquête)

J

JDC : Journée défense et citoyenneté (ex-JAPD)

L

LADOM : Agence de l'outre-mer pour la mobilité

M

ML : Mission locale

O

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

OPCALIA : Organisme paritaire collecteur interprofessionnel

P

PAIO : Permanence accueil, information et orientation

Parcours 3 : Système d'information des missions locales

PE : Pôle emploi

PEDT : Projet éducatif territorial

PIA : Programme des investissements d'avenir

PIAAC : Programme pour l'évaluation internationale des adultes (OCDE)

PISA : Programme international pour le suivi des acquis des élèves (OCDE)

R

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles (CNCP)

RCCSP : Référentiel des compétences clés en situation professionnelle

S

SGAR : Secrétariat général à l'action territoriale

SMA : Service Militaire Adapté (Outre-mer)

SPER : Service public de l'emploi régional

SPO : Service public de l'orientation

SPP : Sécurisation des parcours professionnels

Z

ZUS : Zones urbaines sensibles