



## Des savoirs de base aux compétences clés : quelle place pour les Régions ?

Jeudi 1<sup>er</sup> et vendredi 2 octobre 2009

Journées d'information et d'échanges de pratiques



## DOSSIER DOCUMENTAIRE

Réalisé par le Département Documentation du Centre INFFO



Septembre 2009

Marie Tugal-Garraud

[m.tugal@centre-inffo.fr](mailto:m.tugal@centre-inffo.fr)

Stéphane Héroult

[s.heroult@centre-inffo.fr](mailto:s.heroult@centre-inffo.fr)



## **Sommaire général**

**Sélection d'articles - Extraits de sites Internet** **p. 5**

**Repères bibliographiques - Sites Internet** **p. 59**

**Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles cités dans ce dossier.**  
**Toute reproduction intégrale ou partielle de ce dossier est soumise aux accords du Centre INFFO et des autres auteurs des articles.**



Sélection d'articles  
et  
extraits de sites Internet

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Education et formation tout au long de la vie : Huit compétences clés</b><br><i>Gérard Hommage, CAFOC de Nantes</i>                                                                                                                                                                                                 | p. 9  |
| <b>Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie</b><br><i>Site Europa – SCAD Plus – Collection « Synthèses de la législation européenne »</i>                                                                                                                                              | p. 11 |
| <b>Compétences clés,<br/>Compétences de base,<br/>Nouvelles compétences de base,<br/>Compétences de base en technologies de l'information et de la communication (TIC)</b><br><i>Fiches extraites du Glossaire du CEDEFOP : "Terminology of european education and training policy : a selection of 100 key terms"</i> | p. 13 |
| <b>De la lutte contre l'illettrisme au développement des compétences de base :<br/>changement de terminologie ou de paradigme ?</b><br><i>Extraits d'un article du dossier du GARF « Savoirs de base, compétences Pro' ?<br/>Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir »</i>                       | p. 16 |
| <b>Les compétences de base</b><br><i>Extraits du dossier du site du GREF Bretagne</i>                                                                                                                                                                                                                                  | p. 20 |
| <b>« Compétences de base » : tableau récapitulatif des termes employés<br/>et leurs définitions</b><br><i>Extraits d'un dossier thématique du site du GREF Bretagne</i>                                                                                                                                                | p. 22 |
| <b>Bientôt : le programme « acquisition et développement des compétences clés »</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Pays-de-la-Loire</i>                                                                                                                                                                    | p. 26 |
| <b>Libres savoirs : apprendre tout simplement ;<br/>La stratégie régionale - Visas 2008 : objectifs atteints !</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Centre</i>                                                                                                                                               | p. 27 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>La Région Centre forme ses résidents à accueillir les touristes</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                                                                                                  | p. 28 |
| <b>Les Missions locales de la Région Centre guidées pour repérer l'illettrisme</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                                                                                      | p. 29 |
| <b>Le Service public régional de Formation permanente et d'Apprentissage</b><br><i>Document fourni par le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>                                                                                                                                       | p. 30 |
| <b>Les Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs [ETAPS]</b><br><i>Extraits du site du CARIF Espace Compétences - Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>                                                                                                                                        | p. 34 |
| <b>Plan régional de résistance à la crise : 10 mesures pour l'emploi</b><br><b>IRIS - Intervention Régionale pour l'Investissement Social -</b><br><b>demandeurs d'emploi ; accès aux savoirs de base et à la VAE</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur</i> | p. 35 |
| <b>La Région soutient l'acquisition des savoirs de base pour 510 demandeurs d'emploi en Alsace</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Alsace</i>                                                                                                                                        | p. 36 |
| <b>La lutte contre l'illettrisme : un défi collectif au sein des territoires</b><br><i>[Dispositif AFB – Ateliers de Formation de Base de Haute-Normandie]</i><br><i>Centre INFFO, « Actualité de la formation permanente »</i>                                                                 | p. 38 |
| <b>Nouveau plan régional d'accès pour tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base 2009-2012</b><br><i>Extraits d'un dossier de presse de PRISME Limousin</i>                                                                                                                     | p. 41 |
| <b>Nord-Pas-de-Calais – L'Etat et la Région veulent réduire de 15 à 9 % le taux d'illettrisme des adultes</b><br><i>Centre INFFO, « INFFO Flash »</i>                                                                                                                                           | p. 44 |
| <b>Le mot-clé pour sortir de l'exclusion : un dispositif pour s'appropriier ou se réapproprier les savoirs de base</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Picardie</i>                                                                                                                  | p. 45 |
| <b>Compter Lire Ecrire (CLE)</b><br><i>Extraits du site du Conseil régional Picardie</i>                                                                                                                                                                                                        | p. 46 |
| <b>L'ANLCI édite son référentiel « compétences clés en situation professionnelle »</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                                                                                  | p. 47 |
| <b>Utilisation du nouveau référentiel RCCSP en lien avec le dispositif « compétences clés »</b><br><i>INFFOLOR, « Objectif Formation en Lorraine »</i>                                                                                                                                          | p. 48 |
| <b>Interview – Hervé Fernandez, secrétaire général de l'ANLCI – Agence nationale de lutte contre l'illettrisme</b><br><i>Extrait de « FAF TT et Vous », numéro spécial illettrisme</i>                                                                                                          | p. 49 |
| <b>Prévenir l'illettrisme relève de la responsabilité de chacun</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                                                                                                     | p. 50 |
| <b>Recodification et lutte contre l'illettrisme</b><br><i>Centre INFFO, « INFFO Flash »</i>                                                                                                                                                                                                     | p. 51 |



|                                                                                                                                                                                                                                               |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>La réforme de la formation donne de nouveaux moyens pour combattre l'illettrisme</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                               | <b>p. 52</b> |
| <b>L'Etat a transféré le label APP à l'APapp</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                                                                      | <b>p. 53</b> |
| <b>L'Association des Régions de France propose « d'impliquer les Opca et les organismes consulaires dans l'insertion des publics et la formation des salariés et des encadrants »</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i> | <b>p. 54</b> |
| <b>Adele, un programme de formation et de sensibilisation sur mesure dans le Nord-Pas-de-Calais</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                                   | <b>p. 55</b> |
| <b>L'OPCAMS et l'ANLCI s'unissent pour réduire l'illettrisme au sein de l'artisanat des métiers et des services</b><br><i>Centre INFFO, « L'Actualité de la formation »</i>                                                                   | <b>p. 56</b> |
| <b>La branche propreté lutte contre l'illettrisme</b><br><i>Centre INFFO, « INFFO Flash »</i>                                                                                                                                                 | <b>p. 57</b> |





**Source :**  
**Extrait de « Trait d'union », n° 213,**  
**mars 2009 [www.cariforef-pdl.org](http://www.cariforef-pdl.org)**

## **Éducation et formation tout au long de la vie**

### **Huit compétences clés**

*Le 18 décembre 2006, le Parlement européen et le Conseil de l'union européenne ont produit une recommandation sur « les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Ce texte est l'aboutissement de différents travaux initiés depuis le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000.*

**Gérard Hommage, Cafoc de Nantes**

*Pour la formation initiale, « il s'agit d'offrir à tous les jeunes les moyens de développer des compétences clés à un niveau qui leur permette d'être préparés à la vie adulte et qui constitue une base pour de futurs apprentissages et pour la vie professionnelle ». Pour les adultes, « il s'agit d'actualiser leurs compétences clés tout au long de la vie ». La commission européenne recommande d'être particulièrement attentifs aux publics « désavantagés dans leur formation, en raison de circonstances personnelles, sociales, culturelles ou économiques et qui ont particulièrement besoin d'être soutenus pour réaliser leur potentiel d'apprentissage ». Pour mener à bien ces objectifs, la commission propose un cadre de référence qui permet « d'identifier et de définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société fondée sur la connaissance ».*

Huit compétences clés sont identifiées : 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 et la sensibilité et l'expression culturelles.

#### **Simple recommandation ou référence incontournable ?**

En France, la référence au cadre européen est unanime, même si les interprétations des différents acteurs obéissent à des choix politiques ou stratégiques différents. Ce qui n'est qu'une recommandation semble s'imposer à tous les acteurs comme une référence incontournable.

Pour la formation initiale, ce cadre de référence a inspiré l'élaboration du « socle commun des connaissances et des compétences de base ». En

formation pour adultes, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) définit ses orientations « *en faveur de l'accès aux compétences clés pour une insertion durable dans l'emploi* ». Les actions de formation à mettre en place doivent viser la maîtrise de l'une ou l'autre des cinq premières compétences « *en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi des personnes* ».

Au niveau régional, le Conseil régional des Pays de la Loire, dans le cahier des charges des prestations et actions de l'Offre de formation territorialisée (OFT) paru en décembre 2008 précise qu'un des objectifs transversaux aux actions de formation proposées doit être l'acquisition et le développement de toutes les compétences clés définies dans le cadre européen. « *Il s'agit de mettre à la portée de tous un socle fonctionnel qui regroupe les savoirs et les compétences nécessaires à la vie courante, visant in fine l'accès à l'autonomie dans la société de la connaissance.* »

Dans le texte européen, le terme compétence a été choisi de façon délibérée. Cette notion de compétence s'articule au « *savoir agir en situation* » et ne renvoie pas à une conception réductrice ou mécaniste de l'apprentissage. Cette approche par les compétences nécessite, entre autres, d'appréhender les savoirs comme des ressources mobilisées dans l'action. Même si ces compétences ne sont pas techniques, l'approche fait la part belle aux situations, aux processus de résolution de problème, aux contextes, à l'expérience. Elle devrait avoir des conséquences sur l'organisation et le contenu des formations proposées. Même si certains publics sont prioritaires, tous les publics sont concernés. On considère que tous les individus doivent acquérir et développer des compétences qui, pour certaines d'entre elles, étaient jusque-là réservées à une élite : la sensibilité culturelle, l'esprit d'initiative et d'entreprise, par exemple. Si le texte européen pose le cadre, il appartient aux organismes de formation de proposer des référentiels opérationnels qui, tout en ne dénaturant pas l'esprit du texte, permettent de mettre en place des objectifs graduels et des modalités de formation adaptées.

Ces différentes approches ne sont pas nouvelles (voir la bibliographie disponible au Cafoc : 02 40 35 94 10). Ce qui est nouveau, c'est la volonté de définir et d'explicitier un cadre de référence ambitieux. Ce qui est nouveau, c'est la force d'entraînement que ce texte peut avoir et la légitimité qu'il donne à des pratiques pédagogiques ouvertes et soucieuses du développement global de la personne dans une perspective de formation tout au long de la vie.

**Source :**

**Extrait de Trait d'union, Carif-Oref des Pays de la Loire, n° 213, mars 2009, p. 6**  
<http://www.cariforef-pdl.org/arboFichiers/Trait%20d'union/2009/TU213%20-%20032009.pdf>

[Site EUROPA](#) > [Synthèses de la législation de l'UE](#) > [Éducation, formation, jeunesse](#) > [Éducation et formation tout au long de la vie](#)

## **Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**

Les compétences clés en tant que connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte sont fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance. Elles comportent une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale et à la citoyenneté active en apportant flexibilité et adaptabilité, satisfaction et motivation. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, la présente recommandation propose un outil de référence aux États membres pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans leurs stratégies et leurs infrastructures, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

### **ACTE**

Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].

### **SYNTHÈSE**

#### **Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

Les compétences clés sont essentielles dans une société fondée sur la connaissance et garantissent davantage de souplesse de la main d'œuvre. La flexibilité de celle-ci lui permet de s'adapter plus rapidement à l'évolution constante du monde caractérisé par une plus grande interconnexion.

Elles constituent également un facteur essentiel d'innovation, de productivité et de compétitivité, et contribuent à la motivation et à la satisfaction des travailleurs, ainsi qu'à la qualité du travail.

Les compétences clés devraient être acquises par :

- les jeunes au terme de la période obligatoire d'enseignement et de formation les préparant à la vie d'adulte, notamment à la vie professionnelle, tout en constituant une base pour des apprentissages ultérieurs ;
- les adultes au cours de leur vie dans le contexte d'un processus de développement et d'actualisation.

L'acquisition des compétences clés répond aux principes d'égalité et d'accès à tous. Aussi, les groupes désavantagés dont le potentiel d'apprentissage doit être soutenu sont particulièrement concernés par ce cadre de référence. Il s'agit notamment des personnes ayant des connaissances de base faibles, des personnes quittant l'école prématurément, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des migrants, etc.

#### **Huit compétences clés**

Le présent cadre définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles. Ces compétences clés sont :

- la **communication dans la langue maternelle** qui est la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle ;

- la **communication en langues étrangères** qui implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire ;
- la **compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies**. La compétence mathématique est l'aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature. Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen ;
- la **compétence numérique** qui implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC) ;
- **apprendre à apprendre** liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres ;
- les **compétences sociales et civiques**. La compétence sociale renvoie aux compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Elle correspond au bien-être personnel et collectif. La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle. Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique ;
- l'**esprit d'initiative et d'entreprise** qui consiste en la capacité de passer des idées aux actes. Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. L'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et est en mesure de saisir les occasions qui se présentent. Il est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent. Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance ;
- la **sensibilité et l'expression culturelles** qui implique la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels).

Ces compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elle, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments.

### Un cadre de référence européen à l'attention des États membres et de la Commission

Ces compétences clés offrent un cadre de référence afin de soutenir les efforts nationaux et européens pour atteindre les objectifs qu'ils définissent. Ce cadre s'adresse en particulier aux responsables politiques, professionnels de l'éducation, employeurs et apprenants.

Il constitue un outil de référence à destination des États membres pour leurs politiques d'éducation et de formation. Ceux-ci doivent en particulier veiller :

- à ce que l'éducation et la formation initiales offrent aux jeunes les moyens de développer les compétences clés de sorte à être préparés pour la vie adulte et professionnelle constituant ainsi également une base à de futurs apprentissages ;
- prendre les mesures appropriées pour les jeunes désavantagés dans leur formation pour réaliser leur potentiel d'apprentissage ;
- au développement et à l'actualisation des compétences clés tout au long de leur vie, particulièrement des groupes cibles prioritaires comme les personnes ayant besoin de mettre à jour leurs compétences ;
- à l'existence d'infrastructures appropriées pour l'éducation et la formation continues des adultes, de mesures garantissant l'accès à l'éducation et la formation et au marché du travail et de dispositifs de soutien en fonction des besoins et des compétences spécifiques ;
- à la cohérence de l'éducation et la formation des adultes par des liens étroits entre les politiques concernées.

Il sert de base à l'action communautaire, notamment dans le contexte du programme de travail [Éducation et formation 2010](#) et plus largement des programmes communautaires en matière d'éducation et de formation. Dans cette perspective, la Commission doit en particulier s'attacher à :



**CEDEFOP**

European Centre  
for the Development  
of Vocational Training

**EXTRAITS**

**Source :**

***Terminology of european education and training policy : a selection of 100 key terms***

CEDEFOP. European Center for the Development of Vocational Training

Luxembourg : OPOCE. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2008, 241 p.

ISBN 92-896-0472-7

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/369/4064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf)

**Fiche 44**

**FR      compétences clés**

**EN      key skills / key competences**

L'ensemble des compétences (compétences de base et nouvelles compétences de base) nécessaires pour vivre dans la société contemporaine, basée sur la connaissance.

**Note:** dans sa recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, la Commission européenne décrit huit compétences clés :

- communication dans la langue maternelle ;
- communication dans une langue étrangère ;
- culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
- culture numérique ;
- apprendre à apprendre ;
- compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques ;
- esprit d'entreprise ;
- sensibilité culturelle.

**Source:** Cedefop, 2004; European Commission, 2006b.

**Termes liés:** compétences de base, nouvelles compétences de base

**Fiche 11**

**FR      compétences de base**

**EN      basic skills**

Les compétences et capacités requises pour vivre dans la société contemporaine, c'est-à-dire écouter, parler, lire, écrire et calculer.

**Note:** associées aux nouvelles compétence de base, les compétences de base forment les compétences clés.

**Source:** Cedefop, Bjørnåvold, 2000 ; Cedefop, Tissot, 2000 ; Cedefop, 2004.

**Termes liés:** compétences de base en technologies de l'information et de la communication (TIC), nouvelles compétences de base

- contribuer aux efforts des États membres pour développer leurs systèmes d'éducation et de formation, appliquer le cadre de référence pour faciliter l'apprentissage par les pairs et l'échange de bonnes pratiques et assurer le suivi et la communication des progrès dans le cadre des rapports sur le programme de travail Éducation et formation 2010 ;
- utiliser le cadre de référence pour la mise en œuvre des programmes communautaires d'éducation et de formation tout en veillant à ce que ceux-ci promeuvent l'acquisition des compétences clés ;
- utiliser le cadre de référence pour la mise en œuvre des programmes communautaires connexes (emploi, jeunesse, politiques sociale et culturelle) et le renforcement des liens avec les partenaires sociaux et les organisations actives dans ces domaines ;
- évaluer les répercussions du cadre de référence dans le cadre du programme de travail Éducation et formation 2010 ainsi que l'expérience acquise et les conséquences à en tirer pour l'avenir d'ici décembre 2010.

## Contexte

Les compétences clés sont essentielles en raison de leur caractère transversal. Elles comportent une valeur ajoutée pour l'emploi, la cohésion sociale ou la jeunesse (Pacte européen pour la jeunesse), d'où l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en termes de capacité d'adaptation et d'insertion. Les [critères de référence](#) qui permettent à ce titre d'apprécier l'amélioration des performances européennes ont fait l'objet d'un rapport en 2005 aux résultats inégaux.

Répondant aux préoccupations du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, rappelées dans la [stratégie de Lisbonne révisée](#) en 2005, les compétences clés s'inscrivent dans le cadre des objectifs du programme de travail Éducation et formation 2010, de la communication de la Commission de 2001 sur la réalisation d'un [espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie](#) et de la [résolution](#) du Conseil adoptée par la suite en 2002. Ces deux dernières proposent concrètement de faire des compétences de base une priorité pour toutes les classes d'âge. Le [rapport intermédiaire conjoint de 2004](#) sur la mise en œuvre du programme de travail Éducation et formation 2010 appelle, quant à lui, à l'élaboration de références et de principes européens communs.

## ACTES LIÉS

Décision n° [1720/2006/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 15 novembre 2006, établissant un [programme d'action](#) dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 327 du 24.11.2006].

« Éducation et formation 2010 » L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne - Rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe [Journal officiel C 104 du 30.04.2004].

Communication de la Commission - « Éducation et formation 2010 » : L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne (Projet de rapport intermédiaire conjoint sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe) [ [COM\(2003\) 685](#) final - Non publié au Journal officiel].

[Programme de travail](#) détaillé sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe [Journal officiel C142/02 du 14.06.2002].

Communication de la Commission, du 20 novembre 2002, sur les critères de référence européens pour l'éducation et la formation: suivi du Conseil européen de Lisbonne [ [COM\(2002\) 629](#) final - Non publié au Journal officiel].

Dernière modification le: 02.03.2007

### Source :

**Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie / SCADPlus**

Collection Synthèses de la législation européenne

Dernière modification le : 02.03.2007

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm)

Objet de cette fiche : Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].



---

**Fiche 63****FR nouvelles compétences de base****EN new basic skills**

Les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC), les langues étrangères, la culture technologique, l'esprit d'entreprise ainsi que les aptitudes sociales.

**Note:** combinées aux compétences de base, les nouvelles compétences de base forment les compétences clés, nécessaires pour fonctionner dans la société contemporaine.

**Source:** Council of the European Union, 2000.

**Termes liés:** compétences clés, compétences de base, compétences en technologies de l'information (TIC)

---

**Fiche 10****FR compétences de base en technologies de l'information et de la communication (TIC)****EN basic information and communication technology (ICT) skills**

Les compétences requises pour utiliser efficacement les fonctions de base des technologies de l'information et de la communication (principalement les logiciels de traitement de texte/d'images/de données, l'Internet et la messagerie électronique).

**Note:** certains auteurs incluent également d'autres compétences en rapport avec le matériel (connexion, installation des logiciels, correction des défaillances simples) ou les logiciels (utilisation d'un logiciel de présentation ou d'un tableur, gestion des fichiers, extraction de données); d'autres auteurs enfin considèrent même que les compétences de base en TIC font désormais partie des compétences clés.

**Source:** adapté de Cedefop, 2004.

**Termes liés:** compétences clés, compétences de base, nouvelles compétences de base, technologies de l'information et de la communication (TIC)

---

## De la lutte contre l'illettrisme au développement des compétences de base : changement de terminologie ou de paradigme ?

### 1-4 Des compétences de base aux « compétences clés », de quoi s'agit-il ?

Un bref historique s'impose.

#### Définition de l'OCDE.

L'OCDE a été la première à instituer le terme et le concept. En 1997, un groupe d'experts a commencé à travailler à la définition et sélection des compétences clés (groupe DéSéCo), sur lesquels les individus doivent pouvoir s'appuyer pour « s'adapter dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance. » Pour les experts DéSéCo, le développement des « compétences clés » est étroitement relié à la mobilisation d'aptitudes telles que la motivation, l'engagement, la confiance en soi, l'ouverture aux autres... *Ce sont des leviers essentiels, constitutifs de l'identité, du bien-être, du bien-vivre et de la capacité à agir.*

Les 3 « compétences clés » de l'OCDE, comprenant chacune 3 capacités, sont les suivantes :

#### 1. Agir de façon autonome

1.1. Capacité de défendre et d'affirmer ses droits, ses intérêts, ses responsabilités, ses limites et ses besoins

1.2. Capacité de faire et de réaliser des plans de vie et des projets personnels

1.3. Capacité d'agir dans l'ensemble de la situation/le grand contexte.

#### 2. Se servir d'outils de manière interactive

2.1. Capacité d'utiliser le langage, les symboles et les textes de manière interactive

2.2. Capacité d'utiliser le savoir et l'information de manière interactive

2.3. Capacité d'utiliser la (nouvelle) technologie de manière interactive.

#### 3. Fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes

3.1. Capacité d'avoir de bonnes relations avec l'autrui

3.2. Capacité de coopérer

3.3. Capacité de gérer et de résoudre des conflits.

Bien qu'une compétence clé aille au-delà des connaissances enseignées, le programme DéSéCo suggère qu'une compétence peut

être acquise dans un environnement d'apprentissage propice. *« Au coeur du cadre conceptuel se trouve la capacité des individus à penser et à réfléchir pour eux-mêmes [...] et à assumer la responsabilité de leur apprentissage et de leurs actes. »*

Dans cette vision des compétences clés, assez parlante pour l'entreprise, des instances de décision de formation professionnelle se sont penchées sur la question de la mise en place de dispositifs pour leur évaluation et leur reconnaissance. L'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton de Genève (Oopf) par exemple s'est inspiré de ces travaux et a retenu 6 compétences clés transversales communes à tous les emplois, à toutes les professions, à tous les métiers, quel que soit le niveau : traiter l'information, résoudre des problèmes, communiquer, organiser, travailler en équipe, encadrer. (A partir de n+1, plus fréquent en Suisse vu l'importance de l'apprentissage et le rôle des maîtres d'apprentissage. Cf. Compétences clés, l'efficacité au coeur de l'entreprise, Genève - 2003)

#### Définition du Parlement et du Conseil européens.

En mars 2000, reconnaissant que l'Europe rencontrait des difficultés pour s'adapter à la mondialisation et passer à une économie fon-

dée sur la connaissance, le Conseil européen de Lisbonne a emboîté le pas, en se fondant notamment sur le constat que plus d'un tiers de la main d'œuvre européenne était faiblement qualifiée. Précisant que « chaque citoyen doit être doté des compétences nécessaires pour vivre et travailler dans cette nouvelle société de l'information » le Conseil européen a alors estimé nécessaire d'« identifier et définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la cohésion sociale et l'employabilité dans la société de la connaissance. » et a conclu qu'il était nécessaire d'adopter « un cadre européen définissant ces compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. » Ces travaux ont abouti à une « Recommandation du Parlement européen et du Conseil de décembre 2006, visant à développer les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie », définissant « le niveau que les jeunes devraient avoir acquis au terme

de la période obligatoire d'enseignement ou de formation ».

*Cette recommandation insiste sur le fait que d'une part les systèmes initiaux d'éducation et de formation de toute l'UE doivent soutenir le développement de ces compétences chez tous les jeunes et d'autre part, sur le fait que les systèmes destinés à l'éducation et la formation des adultes doivent vraiment permettre à tous les adultes de développer et d'entretenir leurs compétences.*

Elle identifie et définit ainsi « les compétences clés dont chaque personne a besoin pour obtenir un emploi et parvenir à la satisfaction personnelle, à l'inclusion sociale et à la citoyenneté active dans le monde actuel axé sur la connaissance. »

**Les « 8 compétences clés » de l'Europe** sont les suivantes :

- 1- Communication en langue maternelle
- 2- Communication dans une langue étrangère
- 3- Culture mathématiques et compétences de base en sciences et technologies
- 4- Culture numérique
- 5- Apprendre à apprendre
- 6- Compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques
- 7- Esprit d'entreprise
- 8- Sensibilité culturelle

Les jeunes devraient les avoir acquises au terme de la période obligatoire d'enseignement, ce qui leur « permettrait d'entrer dans la vie adulte ». Ils devraient ensuite « les développer, les entretenir et les tenir à jour au travers de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. » Ces compétences clés devraient également être acquises par les adultes « ayant des connaissances de base faibles, des personnes quittant l'école prématurément, des chômeurs, des personnes handicapées, des migrants » au cours de leur vie.

Ces compétences clés englobent donc les « compétences de base », noyau dur, « socle fonctionnel pour la vie courante », tel qu'il est défini par l'ANLCI comme la lecture et l'écriture dans la langue maternelle, le calcul, le raisonnement logique, le repérage dans l'espace et dans le temps ; mais elles incluent d'autres compétences, scientifiques et informatiques,

de communication dans une langue étrangère, ainsi que des compétences sociales et civiques, culturelles, d'autonomie dans l'apprentissage (apprendre à apprendre), d'« entreprenariat », entre autres ...

Cette vision des compétences clés diffère quelque peu de celle de l'OCDE. On est à la fois sur une répartition plus classique, plus scolaire en disciplines ou matières et sur une approche plus globale de l'inscription et la participation de l'individu dans la société qui doit avoir ou doit acquérir des « compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques », qui doit devenir autonome dans son apprentissage (« apprendre à apprendre ») et avoir l'« esprit d'entreprise » (au sens large du terme).

En 2005, la France, en application des recommandations européennes promulgue la loi d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'Ecole (23 avril 2005) ; son article 9 dispose que « la scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société ».

En liant à la fois les « enjeux de la scolarité obligatoire, aux impératifs de formation tout au long de la vie, à la construction de la personnalité et à la vie en société », l'Education nationale met en place un socle commun des connaissances et des compétences qui s'inspirent des compétences clés de la Commission européenne.

### Définition de l'Education nationale.

**Les 7 connaissances et compétences de l'Education nationale** sont les suivantes :

- 1- la maîtrise de la langue française ;
- 2- la pratique d'une langue vivante étrangère ;
- 3- les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique ;
- 4- la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication ;
- 5- la culture humaniste ;
- 6- les compétences sociales et civiques ;
- 7- l'autonomie et initiative.

L'obligation du « socle commun » interroge alors la responsabilité de l'Etat sur les adultes ne possédant pas ce « socle minimum » ou en ayant perdu la maîtrise. Le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi signale que « *Ceux-ci se trouvent freinés, notamment dans leur accès ou maintien dans l'emploi, du fait d'un marché de l'emploi sélectif dans un contexte où les entreprises sont confrontées à une concurrence forte. L'élévation du niveau général de formation accentue encore plus fortement l'inégalité d'accès à l'emploi pour ces publics, qui se trouvent ainsi en concurrence sur des postes de faible niveau de qualification. Le niveau d'exigence des employeurs s'est élevé pour répondre aux objectifs de compétitivité internationale. Ces éléments augmentent les risques d'exclusion de ces publics* ».

En conséquence, le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi définit les orientations en faveur de « l'accès aux compétences clés pour l'insertion durable dans l'emploi », en rappelant que « *La maîtrise des savoirs de base et l'acquisition des compétences clés constituent un enjeu majeur en termes de sécurisation des parcours professionnels, d'insertion ou de maintien dans l'emploi et d'accès à une formation qualifiante* » et publie le 3 janvier 2008, une circulaire « en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle ».

Avec les 7 connaissances et compétences de l'Education nationale, on est bien dans la logique des recommandations de Lisbonne avec un partage entre connaissances et compétences « disciplinaires ». On marque aussi l'application des recommandations dans un cadre scolaire : le terme « connaissances » réapparaît, mais ici aussi, s'ajoutent l'acquisition ou le développement de compétences plus transversales faisant appel à une inscription de l'individu dans la société et une participation à la vie citoyenne (culture humaniste, compétences sociales et civiques ; autonomie et initiative.)

### Définition de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP).

Pour achever ici le tour d'horizon des compétences clés, il faut citer la circulaire DGEFP du

3 janvier 2008, indiquant que les actions de formation financées par celle-ci viseront désormais « la maîtrise d'une ou de plusieurs des compétences clés [...] en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi ».

### Des 8 compétences clés européennes, la DGEFP en retient 5 :

- 1- Communiquer en français
- 2- Culture numérique
- 3- Apprendre à apprendre
- 4- Culture mathématiques et compétences de base en sciences et technologies
- 5- Communication en langue étrangère.

On remarque que la DGEFP a retenu les compétences plus « disciplinaires ». Parmi les compétences plus globales concernant la place et le rôle que doit jouer l'individu dans la société (ou en entreprise) seule l'autonomisation de l'apprentissage (« apprendre à apprendre » fait l'objet d'une recommandation spécifique.

Les autres compétences interpersonnelles, interculturelles, (Lisbonne), sociales, civiques, humanistes (Lisbonne, Education nationale), ou celles qui permettent de fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes (OCDE) ... ne sont pas inscrites dans le texte. Ne figure pas non plus clairement la compétence de communication et de traitement de l'information en général, qui est spécifiquement pointée dans les compétences clés de l'OCDE ou celles de l'Education nationale. On parle plutôt de « Communiquer en français », compétence vue sous un angle plus disciplinaire.

## 1-5 « Compétences de base » et « compétences clés » s'opposent-elles ?

Si la bonne maîtrise des compétences clés permet, selon le Parlement et le Conseil européens et l'OCDE une bonne intégration dans la société de la connaissance (française, européenne ou mondiale), celles-ci supposent toujours de pouvoir mobiliser, dans la grande majorité des situations, les compétences de base telles que définies dans le référentiel de l'ANLCI et de mettre en œuvre les savoirs de base qui y sont associés.

Quelles que soient les compétences clés retenues par chaque institution, elles « englobent »

toujours les compétences de base, qui en seraient donc le « noyau dur ». Leur maîtrise est donc une étape essentielle sur le chemin de celle des compétences clés, puisque toutes y font implicitement référence. Elles constituent le socle fonctionnel nécessaire à la vie quotidienne, personnelle, sociale ou professionnelle.

L'émergence des compétences rend-elle caduque la notion de connaissances ou de savoirs, celle de compétence clé éclipse-t-elle celle de savoirs de base ?

On se trouve plutôt face à un autre modèle, un autre système de représentations de l'individu et de son environnement, une autre « Weltanschauung » diraient les collègues allemands... ce que l'on traduirait par une autre perception du monde, ou un autre « paradigme ». Et les effets sur l'éducation et la formation ne sont pas anodins. Ni sur la pédagogie (andragogie) ou didactique, d'ailleurs.

L'éducation et la formation tout au long de la vie qui entre dans ce paradigme (et rend peut être aussi obsolète des concepts comme « éducation primaire » ou le couple « formation initiale/formation continue »), ne perçoit donc plus, dans ce modèle, l'individu de la même façon. Il n'est plus nécessaire de le « classer » dans une catégorie « alpha », « Fle » ou « illettré », ce qui induit des dispositifs ou des actions de formation pensés pour « combler les manques » dans un ou des domaines précis. On ne « lutte » plus contre un illettrisme « grave » ou « léger », on « développe », en s'appuyant donc sur l'existant, les compétences (« clés ») dont l'individu a besoin socialement ou professionnellement.

Tous les individus, qu'ils soient « lettrés » ou non, qu'ils aient ou non été alphabétisés à un moment de leur vie, qu'ils parlent ou non le français ou une langue étrangère, sont concernés par leur **participation** à la **vie communautaire**, sociale ou professionnelle et devront développer ces compétences pour pouvoir **agir** en ce sens, dans **diverses situations**, de plus en plus **complexes**, au fur et à mesure qu'ils **évoluent** dans leur **parcours de vie**. Tout au long de ce parcours, dans un **continuum**, ils devront apprendre, et **apprendre à apprendre** pour pouvoir être autonomes, dans leurs apprentis-

sages entre autres. Régulièrement, leurs compétences seront **évaluées** (ce qui diffère d'une mesure des connaissances) pour voir s'ils ne faut pas les faire **évoluer** en fonction du **nouvel environnement** (de travail ou autre) auquel les personnes ont à faire face, des **tâches** qu'elles souhaitent ou qu'on leur demande d'accomplir et de réussir.

Une approche par compétence part d'une **conscientisation des acquis** et va vers un **développement** (éventuel) de ce que la personne sait faire ou souhaite apprendre à faire, pour **réussir en autonomie d'autres tâches ou une tâche similaire dans d'autres contextes...** Les démarches de type « portfolio de compétences », ou plus récemment passeport-formation y sont souvent associées.

En ce qui concerne le monde du travail en par-

ticulier, la réponse pédagogique et didactique « développement des compétences clés dans une formation tout au long de la vie » se rapproche de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Il s'agit d'arriver à identifier **avec la personne** ses compétences, et si besoin, de les développer avec elle, ou de lui donner les moyens de les développer **de façon autonome**, celles qu'elle peut ou doit mobiliser et combiner pour réussir certaines tâches, dans certaines situations.

Si l'on se trouve bien dans un autre paradigme, dont les mots mis en évidence font partie, il s'agira d'en tenir compte dans les démarches de gestion des ressources humaines, et les dispositifs de formation, entre autres. La réflexion qui s'engagera en dernière partie de l'étude s'inscrira dans cette dimension nouvelle.

## → Les compétences de base

[Portail](#) > [Consulter nos dossiers thématiques](#) > [Les compétences de base](#)

### Compétences de base

**Comprendre, lire, écrire est une compétence essentielle** à la vie quotidienne et professionnelle.

Elle permet de **poursuivre ses études**, de trouver ou garder un emploi.

C'est aussi le **point de départ à l'acquisition d'autres compétences**.

De même la **remise à niveau** dans les domaines de la culture générale et de la technologie de base est parfois une **étape nécessaire** pour un **projet de formation voire d'évolution dans le cadre de son entreprise**.

Ce dossier thématique se donne pour but de **présenter les réseaux de formation** qui permettent à toute personne demandeur d'emploi, salarié ou non, de mettre en place un projet individuel personnel ou professionnel.

## → Comp de base prof

[Portail](#) > [Comp de base prof](#)



De quoi parle-t-on ?



### Les compétences de base

La communauté européenne, l'UNESCO, les structures d'éducation nationale de chaque pays,... ont chacun défini ce qu'ils considéraient être le 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.

On parle également aujourd'hui de **compétences clés**, mais aussi de **savoirs de base et de savoirs fondamentaux**. L'Education nationale emploie elle, le terme de "**socle commun de connaissances**". Sous ce vocable, il s'agit toujours de **compétences indispensables aux individus dans notre société actuelle**, afin de construire leur **avenir personnel et professionnel**, et de réussir leur vie en société. A partir de cette définition très large, un certain nombre de domaines sont déclinés sur lesquels ces compétences s'appuient.

Pour la **Communauté européenne**, il s'agit de la **lecture**, de l'**écriture**, du **calcul**, de la capacité à **apprendre**, mais aussi des compétences en **technologies de l'information**, des **langues étrangères**, de la **culture technologique**, de l'esprit d'entreprise et des **aptitudes sociales**.

Dans 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 clés des personnes en insertion professionnelle, les actions de formation à mettre en place **visent la maîtrise d'une ou plusieurs des compétences clés suivantes** :

- **communication en français**
- **culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies**
- **culture numérique**
- **apprendre à apprendre**
- **communication en langue étrangère**.

---

## Les compétences de base et l'illettrisme

L'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) a précisé en 2003, lors de l'élaboration du "**cadre national de référence**", ce que sont les compétences de base dans le champ de l'illettrisme. Elle a ainsi déterminé **quatre degrés de compétences de base**.

**Les deux premiers degrés** renvoient à des situations d'illettrisme. C'est "**le socle fonctionnel pour la vie courante**", **la base de la base**.

Il s'agit de mettre à portée de tous **un socle fonctionnel** qui regroupe des compétences nécessaires à la vie courante : circuler, faire des courses, prendre un médicament, choisir un programme de télévision, utiliser un appareil, lire une annonce, régler une facture, faire son budget, prendre le train... (extrait du cadre national de référence de l'ANLCI).

Dans ce schéma, il s'agit bien pour les actions de formation relevant de ces deux premiers degrés, de garder le cap vers **l'objectif final de l'acquisition pleine et entière des compétences de base, celui de l'accès à l'autonomie dans la société de la connaissance**.

Le **degré 3** permet de **maîtriser des compétences facilitant l'action dans des situations variées, au-delà du pragmatisme quotidien**.

Le **degré 4** regroupe **l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société de la connaissance**, 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, tec.).

## L'acquisition des compétences de base

Lorsque nous parlons de **compétences de bases**, nous imaginons qu'elles doivent être **acquises préalablement à toutes les autres**, qu'elles relèvent de **la formation initiale, au début de la vie**.

Or ce sont **majoritairement à des adultes que ces compétences font défaut**.

Devons-nous alors encore parler de **pédagogie** ?

Et pourquoi donner tant de crédit à ces compétences, si des adultes s'en sont jusqu'à maintenant passé ? Et dans quel contexte ?

---

## Des réponses de formation de proximité vers l'inclusion sociale

Les réseaux des "**Ateliers de Savoirs Fondamentaux**" et "**Ateliers de Pédagogie Personnalisée**" proposent **pour les adultes, des actions de formation** visant la maîtrise de ces compétences de base, en **contexte professionnel**, ou avec un objectif d'insertion professionnelle.

Ils répondent ainsi :

- aux **besoins des personnes en difficultés avec les savoirs de base**,
- aux **besoins de personnes qui dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel**, nécessitent une formation générale ou une remise à niveau,
- aux **objectifs de perfectionnement de salariés** sur des formations générales en lien avec les situations de travail.

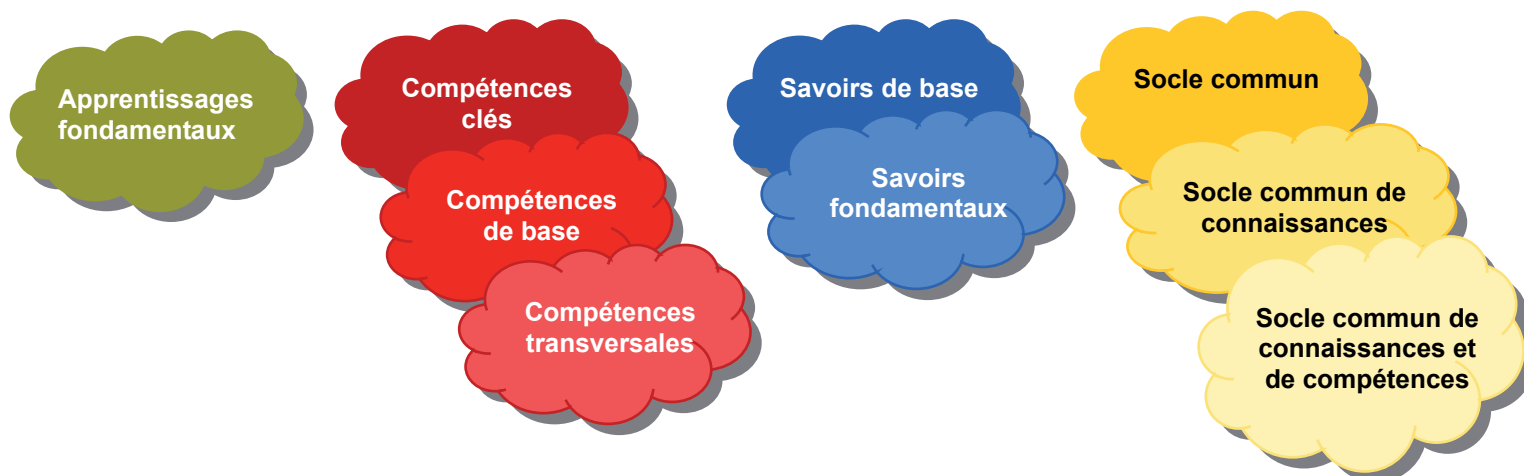
### **Source :**

**Extraits du site web du GREF Bretagne**

[http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques\\_publicques/consulter\\_les\\_dossie/les\\_competches\\_de\\_b/view](http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques_publicques/consulter_les_dossie/les_competches_de_b/view)  
[http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication\\_gref/consulter\\_des\\_dossie/competences\\_de\\_base/page\\_daccueil/comp\\_de\\_ba\\_se\\_prof/view](http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/consulter_des_dossie/competences_de_base/page_daccueil/comp_de_ba_se_prof/view)  
[pages consultées le 29 juillet 2009].

## « Compétences de base »

### Tableau récapitulatif des termes employés et leurs définitions



|        | Terme utilisé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Par qui ?                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Public visé                                                                                                       | Date de la source |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Europe | Compétences clés<br><br><a href="http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/032FR.pdf">http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/032FR.pdf</a><br><br><a href="http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe_fr.pdf">http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe_fr.pdf</a> | <b>Commission Européenne</b><br>- Enquête EURYDICE, octobre 2002, (réseau d'information sur l'éducation en Europe de la Commission européenne, composé d'un groupe d'experts nationaux)<br><br>- Les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, <b>cadre européen de référence</b> , novembre 2004 | <b>Définition</b> : « ...les compétences considérées comme indispensables pour une participation réussie à la société tout au long de la vie » et « ...une combinaison d'aptitudes, de connaissances, de dispositions et d'attitudes... »<br><br><b>8 principaux domaines</b> :<br>- Communication dans la langue maternelle,<br>- Communication dans une langue étrangère,<br>- Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies,<br>- Culture numérique,<br>- Apprendre à apprendre,<br>- Compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales,<br>- Esprit d'entreprise,<br>- Expression culturelle | Enseignement général obligatoire<br><br>Et « ... dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie... » | 2002<br>2004      |

|               | Terme utilisé                                                                                                                         | Par qui ?                                                                                                                                                                        | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Public visé                         | Date de la source                      |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| International | Compétences clés<br><br><a href="http://www.oecd.org/dataoecd/36/55/35693273.pdf">http://www.oecd.org/dataoecd/36/55/35693273.pdf</a> | <b>OCDE</b> lance en 1997 :<br>- Enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves)<br><br>- Programme DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) | <b>Définition</b> : « ...compare les savoirs et les savoir-faire des élèves en lecture, en mathématiques, en sciences et en résolution de problèmes. » « est en général interprétée comme un système spécialisé d'aptitudes, de maîtrises ou de savoir-faire nécessaires ou suffisants pour atteindre un objectif spécifique »<br><br><b>3 catégories de compétences</b> :<br><br><b>Se servir d'outils de manière interactive</b> :<br>- Capacité à utiliser le langage, les symboles et les textes de manière interactive,<br>- Capacité à utiliser le savoir et l'information de manière interactive,<br>- Capacité à utiliser les technologies de manière interactive.<br><br><b>Interagir dans des groupes hétérogènes</b> :<br>- Capacité à établir de bonnes relations avec autrui,<br>- Capacité à coopérer,<br>- Capacité à gérer et résoudre les conflits.<br><br><b>Agir de façon autonome</b> :<br>- Capacité à agir dans le contexte global,<br>- Capacité à élaborer et à réaliser des projets de vie et des programmes personnels<br>- Capacité à défendre et à affirmer ses droits, ses intérêts, ses limites et ses besoins | A l'école et tout au long de la vie | 2003<br>(publication du rapport final) |



|        | Terme utilisé                                                                                                                       | Par qui ?                                                                                                                                                                                                                                               | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Public visé               | Date de la source |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Suisse | Compétences-clés<br><br><a href="ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence_manuel.pdf">ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence_manuel.pdf</a> | Oofp<br>(Office d'orientation et de formation professionnelle), Genève                                                                                                                                                                                  | <b>Objectif</b> : s'insérer dans le monde du travail<br><br><b>Définition</b> : « une compétence-clé est la résultante de différentes capacités distinctes, qui sont des éléments de la compétence, mais pas la compétence en soi. » et « Pour qu'il y ait compétence, il faut que la personne puisse utiliser ces capacités avec succès dans une situation donnée. Chacune de ses capacités va être observable à travers des comportements que l'individu va adopter pour être efficace dans une situation donnée. »<br><br><b>6 domaines de compétences-clés</b> :<br>- Travailler en équipe<br>- Encadrer<br>- Communiquer<br>- Traiter l'information<br>- Organiser<br>- Résoudre des problèmes | Formation professionnelle | 2003              |
| France | Compétences clés<br><br><a href="http://diese.net/IMG/pdf/Profil-cle.pdf">http://diese.net/IMG/pdf/Profil-cle.pdf</a>               | <b>Site diese.net</b><br><br>Animé par le CRI-Greta Puy en Velay<br><br>Site créé par et pour les professionnel(le)s de l'insertion afin de partager leur expérience, les ressources et les outils utilisés au quotidien<br><br><b>Influence : OCDE</b> | <b>9 compétences clés</b> :<br>- La motivation,<br>- La mobilisation de certaines fonctions exécutives,<br>- La mobilisation de certaines fonctions cognitives,<br>- La connaissance de soi,<br>- La confiance en soi (l'estime de soi),<br>- La gestion de ses émotions et du stress,<br>- L'autonomie (de pensée et d'action),<br>- La gestion des relations sociales « se vivre citoyen »,<br>- La communication.                                                                                                                                                                                                                                                                                | Formation continue        | 2005              |

|        | Terme utilisé    | Par qui ?                                                                                                                                                                                                          | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Public visé        | Date de la source |
|--------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| France | Socle commun     | <b>DESCO</b> (Direction de l'enseignement scolaire) du ministère de l'Education nationale<br><br>(base de travail pour le Haut conseil de l'éducation)                                                             | <b>5 volets au socle commun prévus par la loi</b> :<br>- Maîtrise de la langue française : lecture et expression écrite et orale<br>- Maîtrise des principaux éléments mathématiques : nombres et calculs, organisation et gestion de données, fonctions, géométrie, grandeurs et mesures...<br>- Culture humaniste et scientifique permettant le libre exercice de la citoyenneté : repères d'ordre historique, géographique, juridique et scientifique et patrimoniaux...<br>- Pratique d'au moins une langue vivante étrangère : niveau A2 à atteindre (niveau intermédiaire de l'utilisation usuelle),<br>- Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication : savoir circuler sur la Toile, utiliser traitement de texte et tableur, utiliser une messagerie. | Formation initiale | avant 2005        |
| France | Compétences clés | <b>Commission des affaires culturelles familiales et sociales</b> , France<br><br><u>La définition des savoirs enseignés à l'école</u> , présenté par Pierre-André PERISSOL à l'Assemblée Nationale, 13 avril 2005 | « ...en réponse aux finalités assignées au socle commun et de façon plus générale à la scolarité obligatoire. »<br><br><b>6 compétences</b> :<br>- Savoir communiquer dans sa langue,<br>- Savoir travailler en équipe, coopérer avec autrui, « vivre ensemble »,<br>- Se forger un esprit critique, savoir valider, analyser, trier l'information,<br>- Savoir se repérer dans le temps et dans l'espace,<br>- Développer son potentiel à apprendre,<br>- Savoir assumer ses responsabilités, participer, s'impliquer, s'engager, s'orienter, mener un projet.                                                                                                                                                                                                                            | Formation initiale | 2005              |

|        | Terme utilisé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Par qui ?                                                                                                                                       | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Public visé             | Date de la source |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------|
| France | <p>Socle commun de connaissances et de compétences</p> <p><a href="http://www.education.gouv.fr/cid2770/le-socle-commun-connaissances-competes.html#les-sept-competes-du-socle-commun">http://www.education.gouv.fr/cid2770/le-socle-commun-connaissances-competes.html#les-sept-competes-du-socle-commun</a></p> <p><a href="http://eduscol.education.fr/D0231/accueil.htm">http://eduscol.education.fr/D0231/accueil.htm</a></p> | <p><b>Haut Conseil de l'Education, France</b></p> <p><u>Recommandations pour le socle commun</u>, 23 mars 2006</p> <p><b>Influence : CE</b></p> | <p><b>Définition</b> : « chaque compétence est définie ... comme une combinaison de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes »</p> <p><b>7 champs de compétences</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise de la langue française (savoir lire, écrire, s'exprimer oralement)</li> <li>- Pratique d'une langue vivante étrangère (viser le niveau A2 - niveau intermédiaire de l'utilisation usuelle)</li> <li>- Compétences de base en mathématiques et culture scientifique et technologique</li> <li>- Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication</li> <li>- Culture humaniste (repères historiques, géographiques, artistiques, littéraires, culture civique...français et européen)</li> <li>- Compétences sociales et civiques (vivre en société, se préparer à sa vie de citoyen)</li> <li>- Autonomie et initiative (capacités attendues : avoir des méthodes de travail, résoudre des problèmes, mémoriser, raisonner avec logique et rigueur, développer sa persévérance).</li> </ul> | Jeune de 16 ans au plus | 2006              |

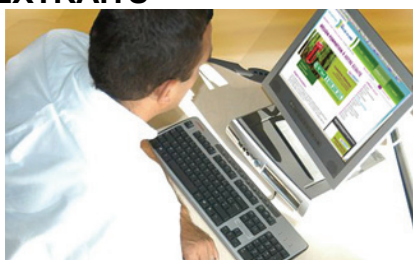
|        | Terme utilisé                 | Par qui ?                                                                                                                                                                                                                               | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Public visé        | Date de la source |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| France | Socle commun de connaissances | <p>Ministre de l'Education, Gilles de Robien</p> <p>mai 2006</p> <p><b>Influence :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haut conseil de l'Education (France) et recommandations du Conseil de l'Union Européenne</li> </ul> | <p><b>5 piliers</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise de la langue française « le socle du socle »,</li> <li>- Les principaux éléments des mathématiques et la culture scientifique,</li> <li>- Une culture humaniste et des repères historiques, géographiques, artistiques,</li> <li>- Pratique d'une langue étrangère,</li> <li>- La maîtrise des TIC.</li> </ul> <p><b>Et sous l'impulsion du HCE</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des compétences sociales et civiques et l'« apprentissage du vivre ensemble »</li> <li>- Autonomie et initiative, pilier regroupant les « connaissances nécessaires à une bonne orientation de l'élève »</li> </ul> | Formation initiale | 2006              |

|        | Terme utilisé       | Par qui ?                                                                                                                                                                                                                                          | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Public visé                   | Date de la source |
|--------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| France | Compétences de base | <p><b>ANLCI</b></p> <p><u>Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base</u>, Anne VICHER, ANLCI, février 2005, p.7</p> <p><u>Lutter ensemble contre l'illettrisme. Cadre national de référence</u>. ANLCI, sept. 2003, pp. 30-31</p> | <p><b>Compétences de base</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences langagières (compétences à l'utilisation de la langue pour accomplir des tâches déterminées : communication orale et écrite, traitement de l'information...)</li> <li>- Compétences mathématiques (calcul des quantités et des grandeurs et résolution de problèmes sur ces notions)</li> <li>- Compétences cognitives (maîtrise de l'espace et du temps, le raisonnement et les capacités d'organisation des connaissances et de mémorisation)</li> <li>- Les autres compétences appelées « compétences-clés » dans le monde du travail : résolution de problèmes, organisation, coopération avec autrui, autonomie, utilisation des technologies de l'information et de la communication.</li> </ul> <p><b>Et 4 degrés de maîtrise des compétences de base</b> : repères structurants, compétences fonctionnelles pour la vie courante, compétences facilitant l'action dans les situations variées, compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance.</p> | Illettrisme / alphabétisation | 2005              |

|        | Terme utilisé                                                                                                                                                                  | Par qui ?                                                                                                                                                                                  | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Public visé | Date de la source |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| France | Compétences de base<br><br><a href="http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/OCDE_UE/competences1.htm">http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/OCDE_UE/competences1.htm</a> | INRP<br>Institut national de recherche pédagogique<br><a href="http://www.inrp.fr/vst">www.inrp.fr/vst</a><br><br>décembre 2005<br><br><br><br><br><br><br><br><b>Influence : OCDE, CE</b> | <b>8 principaux domaines de compétences :</b><br>- La communication en langue maternelle<br>- La communication en langues étrangères,<br>- Les TIC,<br>- La numératie et les compétences mathématiques, sciences et technologie,<br>- L'esprit d'entreprise,<br>- Les compétences interpersonnelles et civiques,<br>- Apprendre à apprendre,<br>- Culture générale.<br><br>« Les aptitudes à la lecture, à l'écriture et au calcul sont également envisagées comme des compétences transversales »,<br>« Les compétences transversales, également appelées savoir-faire génériques »,<br>« La transférabilité et la flexibilité des savoir-faire génériques »,<br>« Parmi les compétences génériques, il y a la communication, la résolution de problèmes, le raisonnement, le leadership, la créativité, la motivation, le travail en équipe, l'aptitude à apprendre »<br>« Les compétences sociales ou interpersonnelles... La citoyenneté est une compétence sociale... repose sur la connaissance de ses droits et obligations... va de pair avec le développement durable » ... |             | 2005              |
| France | Savoirs de base                                                                                                                                                                | Référentiels des savoirs de base. Colette DARTOIS, CQFD, La Documentation Française, 2000                                                                                                  | <b>Huit domaines :</b><br>- Ecrire,<br>- Parler,<br>- Reasonner<br>- Ecouter<br>- Lire,<br>- Appréhender l'espace,<br>- Appréhender le temps<br>- Calculer/opérer sur quantités et grandeurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Illettrisme | 2000              |

|        | Terme utilisé        | Par qui ?                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Définitions<br>(notion de... et champs de compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Public visé        | Date de la source |
|--------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| France | Savoirs fondamentaux | <b>Fondation pour l'innovation politique</b><br><br><u>Les savoirs fondamentaux au service de l'avenir scientifique et technique.</u><br>Les Cahiers du débat, novembre 2004                                                                                                                         | <b>Ecole primaire :</b><br>- Apprentissage de base (lecture, écriture, grammaire, vocabulaire)<br>- puis dans une moindre mesure le calcul et la géométrie (nombres et opérations sur les nombres puis l'apprentissage des grandeurs et le repérage dans l'espace).<br>Les autres apprentissages importants :<br>- l'enseignement Sciences expérimentales<br>- les choses de la nature<br>- l'initiation à l'histoire, à la géographie<br>- les travaux manuels<br>- l'initiation à une première langue vivante.<br><b>En sixième :</b> le français prioritaire (et la littérature), les mathématiques, la géo et l'histoire de façon plus systématique (des repères chrono géographiques, politiques et économiques concernant la France, l'Europe et le monde), éléments de géographie physique et de cartographie. Apprentissage d'une langue vivante (anglais) et optionnellement accès à une langue ancienne. | Formation initiale | 2004              |
| Europe | Savoirs de base      | <b>Europe insertion Rhône-Alpes</b><br><br>4 <sup>ème</sup> rencontre européenne<br>« Savoirs de base nécessaires aujourd'hui aux citoyens européens »<br><br>Rapport du Conseil « Education » au Conseil européen sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation, 2001. | « La société attend de l'éducation et de la formation qu'elles permettent à chacun et à chacune d'acquérir les compétences de base nécessaires pour affronter la vie et le travail. Ces compétences englobent non seulement les qualifications professionnelles et techniques mais aussi les compétences sociales et personnelles, y compris une sensibilisation à l'art et à la culture, qui permettent aux individus de travailler ensemble et d'être des citoyens actifs ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Illettrisme        | 2001              |

## EXTRAITS



*Avec le lancement de son nouveau programme acquisition et développement des compétences clés, la Région a pour ambition de mettre en place une offre de formation de proximité répartie sur l'ensemble de son territoire afin d'assurer l'égalité d'accès des ligériens.*

### Bientôt : le programme «acquisition et développement des compétences clés»

Suite à la mise en place de son Schéma Régional d'Education et de Formation 2007-2011 (SREF) dont l'une des orientations stratégiques est de donner une traduction concrète à la formation tout au long de la vie et de redonner sa place à l'éducation permanente, le Conseil régional lance un nouveau programme de formation intitulé « acquisition et développement des compétences clés »...

La Région a souhaité redéfinir le cadre de son intervention dans le domaine des formations de remise à niveau et d'acquisition des savoirs de base. Ainsi, elle lance un nouveau programme de formations intitulé « acquisition et développement des compétences clés ». Pour ce programme, la Région décide d'adopter le cadre de référence issu de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 qui porte sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

#### **Ce cadre de référence décrit 8 compétences clés qui sont :**

La communication dans la langue maternelle  
La communication en langue étrangère  
Les compétences mathématiques et les compétences de base en sciences et technologies  
Les compétences numériques  
Apprendre à apprendre  
Les compétences sociales et civiques  
Esprit d'initiatives et d'entreprises  
Sensibilité et expression culturelle

Pourquoi avoir adopté ce cadre de référence issu des travaux de l'Europe ?

Chaque compétence clé est définie à la fois par des connaissances, des aptitudes et des attitudes qu'il est nécessaire de maîtriser afin de pouvoir évoluer, s'insérer, s'épanouir, dans un monde de plus en plus complexe.

#### **Formations « acquisition et développement des compétences clés » : pour qui ?**

Ils sont actifs en démarche individuelle ou demandeurs d'emploi et souhaitent concrétiser un projet d'évolution professionnelle et/ou personnelle dans une logique d'éducation permanente.

Les formations d'acquisition et de développement des compétences clés pourront intervenir en préalable à une formation qualifiante, en vue de préparer un concours, voire même pour accéder directement à un emploi. Ce nouveau programme peut également répondre aux besoins repérés de stagiaires engagés dans une action de formation, d'orientation ou de pré-qualification, notamment dans le cadre de l'Offre de Formation Territorialisée (OFT).

#### **Pour plus de maillage territorial**

La Région a pour ambition de mettre en place une offre de formation de proximité répartie sur l'ensemble de son territoire afin d'assurer l'égalité d'accès des ligériens aux compétences clés. Une fois la programmation établie, la Région communiquera largement en direction des prescripteurs mais aussi des organismes de formation afin de créer les meilleures conditions d'une articulation entre les différents programmes de la Région.

**Source :** EXTRAITS du Site web du Conseil régional Pays de la Loire, rubrique « Région formation – Région web » <http://www.economie.paysdelaloire.fr/pages/articles/bientot-le-programme-laquoacquisition-et-developpement-des-competences-clesraquo.php>

## **La stratégie régionale**

L'ambition de la Région Centre est de garantir à tous ses citoyens l'acquisition d'un socle de connaissances fondamentales, indispensable à leur autonomie et à leur intégration sociale. Pour y parvenir, **l'Institution a mis en place une politique ambitieuse de formations aux savoirs de base.**

Sous les termes "Savoirs de base", la Région désigne des compétences telles que la lecture, l'écriture, le calcul, la capacité à apprendre, la culture technologique, les aptitudes sociales... Les enquêtes menées sur le territoire indiquent **que près de 300 000 habitants de la région Centre dont 120 000 actifs sont directement concernés par cette offre de formation.**

Les enjeux de ce projet sont à la fois sociaux et économiques. Former aux savoirs de base permet en effet de lutter contre de multiples formes d'exclusion mais aussi d'améliorer la compétitivité des entreprises et de renforcer ainsi l'attractivité du territoire.

L'ambition régionale s'exprime aujourd'hui par **la construction d'un véritable service public de proximité pour la maîtrise et l'acquisition des savoirs de base\***. Ce Réseau libres savoirs doit permettre à chaque habitant de trouver, à proximité de son domicile, un espace de formation, attractif, efficace et accessible à la demande.

En 2006, 70 organismes de formation ont en charge la mise en oeuvre des actions Visas Savoirs de base sur l'ensemble du territoire.

Ce projet s'inscrit dans les orientations stratégiques du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP)

## **Visas 2008 : objectifs atteints !**

20/04/2009 Avec des taux de réalisation en hausse, les Visas Libres savoirs font mouche cette année encore. L'analyse des statistiques montre aussi que ces formations aux compétences clés sont majoritairement dispensées aux habitants de la région Centre les plus fragiles.

Mission accomplie cette année encore pour les Visas Libres savoirs. Les 32 984 formations confirmées ou attestées lors de l'édition 2008 représentent **un taux de réalisation de 94%**. Ce score est légèrement supérieur à celui enregistré en 2007 (92%). Mais ce résultat global cache quelques disparités. Si les Visas Bureautique et Trois en un affichent respectivement 97% et 98%, le taux de réalisation des formations en langues plafonne à 87%. Ce taux illustre les difficultés rencontrées par certains organismes du Réseau pour retenir leurs apprenants sur une durée relativement longue. Ce constat a conduit le Pôle animation à vous proposer cette année un module de professionnalisation spécifique. Intitulé "Langues vivantes et individualisation", il permettra aux formateurs de partager leurs pratiques pour mieux satisfaire et motiver le public de ces Visas (lien ci-dessous).

### **Les actifs majoritaires**

Autre motif de satisfaction, les formations régionales aux savoirs de base intéressent surtout des citoyens en âge de travailler. Les tranches des 36-45, 46-55 et 56-65 ans représentent près des deux tiers des bénéficiaires (63%). Le public des Visas se compose donc d'une grande majorité d'actifs, d'actives pour être exact. **Les femmes dominent toujours largement dans ces formations** aux connaissances essentielles : 69% des Visas se conjuguent au féminin en 2009 contre 68% l'an passé. Les chiffres enregistrés à la clôture de ce dernier exercice montrent aussi qu'un visa sur dix a été dispensé à une personne ayant entre 16 et 25 ans. Et ces jeunes apprenants se dirigent prioritairement vers des Visas Trois en un (33%) : l'expression d'une demande de remise à niveau avant de rejoindre une formation qualifiante.

### **Un rempart à la crise**

Enfin, et c'est probablement l'essentiel. Les Visas Libres savoirs profitent prioritairement aux citoyens de la région qui en ont le plus besoin. Les apprenants de niveau VI (Brevet des collèges) et de niveau V (CAP, BEP) représentent plus de la moitié des effectifs. Les trois-quarts si l'on ajoute à ce groupe les titulaires d'un diplôme de niveau IV (BTS et baccalauréat). Conclusion : **le dispositif continue à bénéficier d'abord aux habitants les moins qualifiés** et par conséquent aux plus fragilisés en période de difficultés économiques. Cette tendance est en phase avec la stratégie de la Région pour qui "la formation est le meilleur rempart contre la crise que nous traversons".

### **Source :**

Extraits du site web « Libres savoirs » du Conseil régional Centre, rubriques « Libres Savoirs, La stratégie régionale » et « Accompagner les acteurs » <https://www.libres-savoirs.regioncentre.fr/User/Info/ContenuRedactionnel/ContenuRedactionnel.aspx?Id=657>

## La région Centre forme ses résidents à accueillir les touristes

par Béatrice Delamer

En région Centre le tourisme va devenir l'affaire de tous. Pour redonner une impulsion à ce secteur qui, d'après un audit réalisé par la [Fédération régionale des offices de tourisme et syndicats d'initiative](#), s'était endormi sur des acquis, la Région lance dès le mois de juin un [Visa tourisme](#).

Il s'agit d'une formation de dix heures destinée à tout hébergeur occasionnel ou propriétaire de gîte ou juste tout citoyen désireux d'accueillir les touristes et les informer au mieux du potentiel de la région. « *C'est tout l'enjeu de ce Visa*, explique Christelle Gagneux, conseillère en formation au Gréta du Loir-et-Cher où est inaugurée cette formation, *vous contribuez à promouvoir notre région, et on va vous aider pour ça ! Elle doit leur permettre d'avoir les compétences de base pour aller vers les visiteurs.* »

Conçue avec les formateurs du [lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme du Val-de-Loire](#) cette formation se déroule en quatre phases comme tous les Visa. Une première étape consiste en une présentation collective, puis un entretien individuel pour définir les objectifs et personnaliser la formation. La deuxième phase est la formation elle-même : lors de l'accueil des stagiaires, l'examen de planches de bandes dessinées permet d'illustrer les situations où les citoyens peuvent aider les touristes, puis ils seront formés à conseiller les touristes selon leur profil et des apports méthodologiques leur seront fournis, comme un kit de compétences de base à l'accueil en huit langues [1]. « *Il ne s'agit pas de vider les réseaux habituels [2], au contraire, de les valoriser et d'orienter les visiteurs vers eux* », prévient Christelle Gagneux. La troisième phase est une évaluation conjointe du formateur et du formé concernant les objectifs atteints. Seule une correspondance entre leurs évaluations engage le financement de la Région. Et enfin, le « service après-vente » : pendant deux à trois mois, le stagiaire peut poser des questions et éventuellement suivre une autre session de formation pour parfaire ses compétences.

Les [Visas](#) ont commencé en 2004 par le Visa informatique. Il en existe maintenant un en bureautique, un en langues vivantes (Start English Centre), un d'éco-citoyen et un trois-en-un pour lire, écrire, compter et raisonner. En trois ans, 100 000 ont été financés, pour 85 000 résidents de la région.

En 2006, plus de 52 000 Visas ont été délivrés, 38% pour Internet, 35% pour la bureautique, 14,7% pour les savoirs de base (lire, écrire, compter), 6,4% éco-citoyen et 5,9% pour l'anglais. La Région leur accorde 7 millions d'euros, contre 10 millions en 2006, mais entend bien créer une dynamique : « *C'est un dispositif innovant et moderne, destiné essentiellement aux personnes sans qualification*, explique Jean-François Mézières, directeur général délégué à la formation. *Ce ne sont certes pas des formations diplômantes et qualifiantes, mais elles s'adaptent bien aux besoins des salariés et des entreprises. Nous espérons que ces dernières et les collectivités sauront s'en saisir et les proposer aux salariés dans le cadre du DIF qui peine à démarrer.* » Une large communication à leur intention va commencer dès la fin du mois.

[1] Anglais, espagnol, italien, néerlandais, russe, chinois et japonais.

[2] Syndicats d'initiative et offices du tourisme.

### Source :

Extrait du site L'Actualité de la formation, 14 mai 2007, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.



## Les Missions locales de la Région Centre guidées pour repérer l'illettrisme

*par Béatrice Delamer*

Un guide pour repérer les situations d'illettrisme pour les conseillers des Missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) a été mis en ligne par le [Gip Alpha Centre](#) [1]

Le guide a été élaboré par un groupe de travail à partir d'outils expérimentés dans les Missions locales et PAIO de la région Centre. Ceux-ci sont donnés à titre d'exemples pour être enrichis et développés, le cas échéant, par les pratiques et innovations de chaque structure.

Les outils du guide doivent servir à professionnaliser les personnels, pour qu'ils puissent mieux prendre en considération les personnes en situation d'illettrisme, mieux les repérer pour adapter les réponses, les diriger vers les structures compétentes et pour améliorer la saisie des informations sur Parcours 3 [2]

Selon le document, il est important que le repérage des situations d'illettrisme se fasse en confrontant le jeune à l'écrit. Il propose plusieurs fiches afin de bien distinguer la situation du jeune (illettrisme, apprentissage du Français langue étrangère, alphabétisation ou remise à niveau) avec des exemples, et une grille d'indices pour le repérage concernant l'orientation dans l'espace et le temps, la pratique de l'oral, de la lecture, de l'écriture et la production d'écrit. Plusieurs outils de repérage sont fournis comme un exemple d'agenda, un modèle de curriculum vitae, une fiche de renseignements ou d'inscriptions, etc.

La présentation des centres ressources pour l'illettrisme, l'analphabétisme et les centres de positionnements ainsi que des adresses et sites utiles complètent le guide.

→ Ouvrir le guide : « **Repérer les situations d'illettrisme** » par Alfa Centre (PDF – 1.5 Mo) : [http://www.alfacentre.org/lr\\_illettrisme/documents/Guide%20conseiller%20MLPAIO/Fiches\\_pratiques.pdf](http://www.alfacentre.org/lr_illettrisme/documents/Guide%20conseiller%20MLPAIO/Fiches_pratiques.pdf)

[1] Le Gip Alfa Centre est un lieu de ressource sur l'illettrisme mis en place par la Région

[2] Parcours 3 est un logiciel utilisé au sein des Missions locales pour évaluer facilement le parcours des jeunes, les programmes d'insertion et l'impact des différentes mesures. Ce logiciel permet aussi la définition et la consultation d'alertes sur le suivi des jeunes, systèmes de relance, visualisation des parcours individuels, tableaux de bord de suivi, créations et gestions de groupes, recherches sur l'offre de formation régionale, etc.

### Source :

Extrait du site L'Actualité de la formation, 7 janvier 2009, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.



## Le Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage

La Région Provence Alpes Côte d'Azur a fondé en 2006 son **Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage** pour l'accès à un emploi durable et de qualité.

En effet, au terme du *bilan de la mise en œuvre des Orientations de la Politique Régionale de Formation* et des réflexions menées avec ses partenaires, dans le cadre des *Assises Régionales de la Formation*, le Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage apparaît la réponse politique et technique la mieux adaptée, tant aux demandes des publics, relayées par les partenaires, qu'à celles des territoires et au souci de l'Institution Régionale.

Un principe essentiel le fonde :

**« La formation, un droit pour tous, chacun selon ses besoins »**

Les orientations stratégiques de la politique régionale de formation permanente et d'apprentissage réaffirment, ainsi, la compétence et le rôle de la Région dans la mise en œuvre du droit à la qualification, (notamment pour les

personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale), et ce pour faciliter l'accès de tous, à un emploi durable et de qualité.

Ce *droit à la qualification* est au cœur du Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage, et de *l'architecture globale recomposée* qui s'est mise en place progressivement au niveau régional et sur les territoires, au sein des *Comités Territoriaux Education Formation Emploi* (COTEFE).

Assumant pleinement le rôle de « chef de file » et d'ensemblier qui lui est dévolu par la loi, la Région l'inscrit dans un *partenariat renforcé, élargi*, visant la mise en cohérence et la complémentarité des diverses interventions existantes ou mobilisables dans une perspective d'éducation permanente.

### Un bilan positif de la mise en œuvre des orientations

Cette mise en œuvre a permis des avancées significatives dans quatre champs principaux :

\* *l'accès du plus grand nombre à une première qualification*, notamment par l'instauration du Contrat d'Accès à la Qualification – CAQ –, outil généralisé pour les jeunes de 16 à 25 ans, en voie de mise en place auprès des adultes ;

=> à *améliorer* : l'évaluation des réalisations et de l'atteinte de ces objectifs ;

\* *le développement de la territorialisation des programmes régionaux de formation* est réalisé sur l'ensemble des territoires (bassins d'emploi), dans le cadre, notamment, d'une coopération avec le Service Public de l'Emploi ;

=> à *améliorer* : l'institutionnalisation de la dimension territoriale, l'information socio-économique, la concertation en l'élargissant à de plus larges partenariats ;

\* *une offre de formation plus cohérente, inscrite dans une démarche de qualité*, a été mise en place, articulée à un fonctionnement contractuel de l'accueil, de l'information, de la prescription, de l'orientation professionnelle ;

=> à *améliorer* : l'offre de formation préparatoire à la qualification et la démarche d'orientation professionnelle proposée ;

\* *l'inscription de chaque usager comme acteur essentiel* dans son cursus et dans les dispositifs de formation a fait l'objet d'expériences concluantes ;

=> à *améliorer* : la reconnaissance de la place centrale de l'utilisateur en développant la démocratie participative et les moyens de l'expression des usagers.



## Principes d'action – Le droit à la qualification

Le droit à la qualification pour tous, réaffirmé, s'appuie sur les principes fondateurs de l'action régionale :

- garantir la liberté de choix, l'égalité d'accès à des services de qualité quels que soient les statuts, les situations socio-économiques et territoriales des candidats à la formation,
- offrir des dispositifs et des services de formation professionnelle continue et d'apprentissage qui se structurent autour des concepts de lutte contre l'exclusion sociale et économique, de dialogue interculturel, de citoyenneté active et de valorisation des personnes,
- développer les conditions régionales et locales de la cohérence et de la complémentarité des dispositifs de formation professionnelle, depuis l'accueil, l'information sur les métiers et les

formations, l'orientation professionnelle à toutes les étapes du parcours individuel jusqu'à l'accès à la certification, à la promotion sociale et à l'emploi, en mobilisant toutes les voies possibles de formation qualifiante.

L'ambition régionale est de promouvoir :

- l'égalité des chances et la lutte contre les exclusions et les discriminations,
- l'élévation générale du niveau de formation générale et de qualification professionnelle des individus, pour le développement social et économique régional,
- l'accès à l'éducation permanente,
- la prise en compte des besoins des territoires et de l'économie locale et la structuration de réponses appropriées,
- le renforcement permanent de la qualité de l'offre de formation.

## L'architecture du Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage

Le Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage prend la forme d'une offre globale de services, fondée sur des principes de continuité, de proximité, d'accessibilité, de qualité, de diversité et de pluralité, afin que chacun puisse bénéficier d'une formation générale et professionnelle gratuite, ainsi que d'un accompagnement dans son parcours, selon ses caractéristiques, ses besoins personnels et ses projets.

L'architecture générale du Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage se décline en quatre dispositifs.

Afin de donner à cette architecture une lisibilité et une cohérence, tant sur chaque territoire que dans l'ensemble régional, chacun de ces dispositifs reçoit la dénomination d'« Espace », identifié selon l'objectif visé.

Les quatre types d'Espaces ainsi créés fonctionnent en articulation et concourent, ensemble, à l'atteinte, par chaque usager, de ses objectifs.

- **L'Espace Territorial d'Accueil, d'Information et d'Orientation Professionnelle – ETAIOP** – a pour but *l'accompagnement des personnes* dans leur démarche d'information, d'orientation et d'élaboration de projet d'insertion sociale et professionnelle, ainsi que dans la conduite de leur parcours de formation et de validation des acquis de l'expérience ; il englobe les structures d'accueil – Missions Locales, Pôle emploi –, le Service d'Orientation Professionnelle – SEDOP –, ainsi que les interventions d'autres partenaires ;
- **L'Espace Territorial d'Accès aux Premiers Savoirs – ETAPS** – vise *l'acquisition des savoirs généraux*, notamment les premiers savoirs, mais également l'acquisition de la langue française, langue seconde, selon les besoins des personnes concernées, ainsi que le développement de la culture générale et de la connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel, dans une perspective d'accès à une qualification professionnelle, à l'emploi et à l'éducation permanente. Il s'adresse en priorité aux jeunes sans emploi et sans qualification mais s'ouvre également, avec une modalité à temps partiel, aux demandeurs d'emploi adultes ou aux travailleurs en emploi précaire, jeunes et adultes.
- **L'Espace Territorial d'Accès à la Qualification – ETAQ** – vise *la préparation à une certification reconnue* soit de premier niveau, soit d'une nouvelle qualification, ainsi que le développement de compétences professionnelles complémentaires ;
- **L'Espace Ouvert d'Education Permanente – EOEP** – vise *la mise en œuvre du droit à l'éducation permanente* : accès aux savoirs, à la culture, entretien des connaissances acquises antérieurement ou acquisition de connaissances nouvelles, permettant une meilleure compréhension du monde environnant et une participation citoyenne.

Cette architecture des dispositifs permet, par son fonctionnement en réseau et l'animation territoriale que la Région développe, de faire évoluer techniquement, si nécessaire, le service rendu en fonction des missions d'intérêt général auxquelles le Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage entend répondre.

Elle intègre la volonté de la Région de promouvoir un développement de tous dans les champs de la citoyenneté, de la culture et de l'appropriation des usages des TIC, en intégrant ces trois domaines

dans toutes les actions de formation, sous la forme d'objectifs transversaux.

Enfin, en lien avec ces derniers, le Service Public Régional de Formation s'engage dans la voie d'une meilleure reconnaissance de la place centrale de l'utilisateur au cœur de ces dispositifs, par le développement de la démocratie participative et la mise en œuvre généralisée de la représentation des stagiaires dans toutes les instances qui les concernent.

**La notion d' « Espace »** a plusieurs significations :

- c'est, d'abord, un concept unificateur des diverses interventions mises en œuvre dans un même domaine quel qu'en soit le financeur ; ce n'est pas un opérateur unique : chaque « Espace » en comprend plusieurs ; l'appellation « Espace » souligne l'appartenance des différents acteurs, opérateurs, organismes concernés à un même ensemble de finalités ;
- c'est, ensuite, un territoire de référence : celui du COTEFE ; ce n'est donc pas un « lieu », physiquement : il se décline en différentes localisations, en différents points du territoire, selon la taille de celui-ci.
- l'appartenance à un « Espace » se traduit, pour chacune de ses composantes, par l'adhésion à une charte commune ; en effet, la formalisation de ces « espaces » a aussi pour but de garantir la qualité des services et l'égalité de traitement des différents publics visés, sur l'ensemble de la région ;
- l'objectif de cette construction, enfin, est de favoriser la cohérence, la complémentarité, voire la coopération entre les opérateurs dans un même domaine, sur un même territoire, pouvant inclure : un suivi partagé des actions et de leurs résultats, une professionnalisation commune, des échanges de pratiques.

La contractualisation avec la Région confère à chaque « Espace » une identité propre, marquant l'appartenance et l'engagement des différentes structures impliquées, facilitant leur reconnaissance et leur accès par les publics concernés, ainsi que par les partenaires. Chaque « Espace » est, de plus, progressivement ouvert à des organismes ou structures financés par d'autres collectivités (Etat, Département, Pays, Agglomération) ou par les partenaires sociaux (OPCA, Pôle emploi,...).

## **Partenariats renforcés sur les territoires**

La notion de Service Public a obligé la Région à repenser un cadre partenarial pour améliorer la complémentarité de ses interventions avec celles des autres financeurs publics et para-publics . Le contexte législatif a modifié les compétences et les domaines respectifs d'intervention des partenaires et acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi et dans le même temps, confirme la Région dans son rôle de pilote dans le champ de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage. Cette situation a impliqué un nouveau mode de gouvernance qui se traduit par une nouvelle répartition des rôles des acteurs concernés et a instauré de nouvelles formes de partenariat entre : l'Etat et la Région, la Région et les Partenaires sociaux, la Région et les territoires, la Région et les réseaux d'opérateurs.

Cette coordination des partenaires et des acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage s'inscrit pleinement dans la construction et la mise en œuvre du Service Public Régional de Formation

Permanente et d'Apprentissage, qui est devenu l'espace cohérent et pertinent de mise en synergie des différents partenariats aux niveaux régional et local.

Cette nouvelle conduite de l'action publique sur le territoire régional a pour objectif de donner plus de lisibilité, de cohérence, de pertinence aux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours de formation et, par conséquent, une plus grande efficacité. Il ne s'agit pas de globaliser les différentes politiques et dispositifs mais de leur permettre un meilleur ancrage dans les territoires par la mobilisation, de façon complémentaire, de divers moyens d'action répondant aux besoins des publics, de l'économie et des territoires.

Elle a institué à l'échelon infra-régional, sur chaque territoire – bassin d'emploi, de population, de formation – un Comité Territorial Education Formation Emploi – COTEFE – présidé par un élu mandaté par l'Assemblée régionale.

**Le rôle du COTEFE** est de :

- coordonner l'élaboration des diagnostics et plans d'action locaux mettant en évidence les enjeux du territoire dans les domaines de la formation (voie scolaire, apprentissage et continue) en lien avec les problématiques de l'emploi dans ses dimensions sociales et économiques et de l'insertion professionnelle. Cette démarche est conduite en partenariat avec les services de l'Etat, du Département, de Pôle emploi, le réseau d'accueil, les intercommunalités....,
- animer le débat sur le suivi et l'évaluation des actions initiées par la Région en associant tous les partenaires et usagers de l'action régionale ;
- proposer toute initiative de nature à permettre la valorisation de l'action régionale sur le territoire.

Il rassemble des représentants :

- des Collectivités locales, Départements...,
- des services de l'Etat (Education Nationale, Service Public de l'Emploi...)
- des structures d'accueil, d'information et d'orientation (Missions Locales ...), d'insertion (PLIE, AI, EI, ETTI, ...),
- de Pôle emploi, des organismes consulaires,
- des partenaires sociaux,
- des usagers...

Ces partenariats, à l'échelon territorial ou à l'échelon régional, qu'ils aient pour objet la collaboration, la coopération ou la concertation, se conçoivent dans la durée pour permettre :

- d'assurer une égalité d'accès et de chances sur tout le territoire régional,
- de développer et structurer une offre cohérente et pertinente de formation permanente et d'apprentissage, et de services connexes,
- de proposer des réponses appropriées aux besoins des populations, des territoires et des entreprises,
- de garantir l'acquisition des savoirs fondamentaux par tous,
- de rationaliser l'intervention publique dans une perspective de maîtrise des dépenses.

L'animation de ces partenariats régionaux, dans le cadre du Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage, vise à :

- renforcer la cohérence des parcours de formation,
- assurer la fluidité des parcours et leur sécurisation,
- améliorer l'efficacité des réponses apportées aux publics selon leurs besoins.

Ils doivent également faciliter le développement de la lisibilité des services proposés et l'organisation de la transversalité de l'ensemble des fonctions d'accompagnement de la formation (orientation, conseil individualisé, accompagnement, validation des acquis et de l'expérience...).

Ces différents partenariats sont établis entre la Région et :

l'Etat : relativement à l'apprentissage, l'égalité entre les hommes et les femmes, l'Association Régionale des Missions Locales, l'AFPA, les Acteurs de la Validation des Acquis de l'Expérience et de la Formation ;

- les Pôle-emploi , l'ANT, l'Union Européenne ;
- les Conseils Généraux, les intercommunalités ;
- les organismes de formation et CFA.



## Les Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs

Les **E.T.A.P.S.**, Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs, mettent à disposition des jeunes mais aussi des adultes en contrat de travail précaire, une offre de formation permettant l'acquisition ou le développement des savoirs généraux, de la culture générale, de la connaissance de l'environnement social, économique et institutionnels dans une perspective d'accès à une qualification professionnelle et à l'emploi.

**Ce dispositif, nouveau en Provence-Alpes-Côte d'Azur, est à l'initiative de la Région dans le cadre du Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage.**

Espace Compétences assure une mission d'accompagnement à la mise en œuvre des **E.T.A.P.S.** et anime ce réseau de professionnels.

Il met en œuvre un dispositif adapté et développe un espace collaboratif visant à venir en appui de l'animation des **E.T.A.P.S.**

**Pour aller plus loin :** site du CARIF Provence Alpes Côte d'Azur, rubrique « Animation – Réseaux »

<http://www.espace-competences.org/index.php?CodeRubrique=9&CodeService=7>

### VOIR AUSSI :

### **Le service public régional de formation permanente et d'apprentissage (S.P.R.F.P.A.)**

*Les orientations fixées par la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour conduire et mettre en œuvre sa politique de formation professionnelle et d'apprentissage réaffirment comme principe essentiel la volonté de faciliter aux jeunes et aux adultes l'accès à une première qualification professionnelle et à la formation tout au long de la vie, en prenant en compte leurs aspirations et en s'appuyant sur leur autonomie et leur prise de responsabilité. Pour ce faire, la Région a mis en place un Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage qui entend promouvoir les principes de lutte contre les discriminations, de solidarité, de proximité, de gratuité et de continuité et s'articule autour de plusieurs orientations majeures. Le Service Public Régional de Formation Permanente et d'Apprentissage prend appui sur des dispositifs dénommés "Espaces" qui s'articulent entre eux.*

### **LES E.T.A.P.S, présentation générale :**

Les Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs visent l'acquisition des savoirs généraux mais aussi ceux de la langue française, langue seconde, selon les besoins des personnes concernées, ainsi que le développement de la culture générale et de la connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel, dans la perspective d'accès à une qualification professionnelle, à l'emploi et à l'éducation permanente.

Ils s'adressent :

- pour la première modalité (modalité 1) : aux jeunes de moins de 26 ans non qualifiés et sans emploi (à plein temps, soit 35h par semaine). Cette prescription devra être inscrite dans le CAQ.
- pour la deuxième modalité (modalité 2) : aux demandeurs d'emploi adultes, salariés, jeunes et adultes en emploi précaire (CDD, INTERIM, Temps Partiel ...).

Ils concourent à la réalisation des objectifs suivants :

- acquérir, réacquérir ou développer les savoirs de base,
- faciliter l'accès à une formation qualifiante et/ou une insertion professionnelle.

L'accès à la modalité 1 se fait sur prescription formalisée de la Mission Locale, de Pôle Emploi, de Cap Emploi.

L'accès à la modalité 2 se réalise sans prescription et peut également se faire sur orientation des divers prescripteurs.

### Source :

**Extrait du programme du « Service public régional de formation permanente et d'apprentissage 2009- 2010 : volume 3 - ETAIOP ETAPS ETAQ », Direction de la formation et de l'apprentissage de la région Provence-Alpes Côte d'Azur :** [http://www.espace-competences.org/formation/sprfpa\\_0910\\_etaiop\\_etaps\\_etaq.pdf](http://www.espace-competences.org/formation/sprfpa_0910_etaiop_etaps_etaq.pdf)



## **Plan Régional de Résistance à la crise : 10 mesures pour l'emploi → IRIS – Intervention Régionale pour l'Investissement Social**

Faciliter l'accès à la qualification des salariés et demandeurs d'emploi et aider les entreprises à maintenir et développer leur activité : la stratégie de résistance collective à la crise lancée par la Région, mobilise tous les acteurs économiques, sociaux et de la formation. Un partenariat régional sans précédent pour préserver l'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

### **IRIS demandeurs d'emploi**

#### **Accès aux savoirs de base et à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Faciliter l'accès à la qualification des salariés et demandeurs d'emploi et aider les entreprises à maintenir et développer leur activité : la stratégie de résistance collective à la crise lancée par la Région, mobilise tous les acteurs économiques, sociaux et de la formation. Un partenariat régional sans précédent pour préserver l'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

#### **QUELS BÉNÉFICIAIRES ?**

Salariés, y compris en contrat aidé, qui ne disposent d'aucun droit à la formation – ou d'un droit très partiel – et ne maîtrisent pas les savoirs de base. (L'aide régionale à ces deux dispositifs était auparavant limitée aux demandeurs d'emploi)

#### **QUE FINANCE LA RÉGION ?**

- Une étape de formation individualisée aux savoirs de base, dans le cadre des « Espaces territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs » de la Région (ETAPS)
- Le parcours du candidat à la « Validation des Acquis de l'Expérience » (VAE), qui permet à ceux qui n'en ont pas, ou peu, d'obtenir un diplôme ou une qualification en faisant valoir leur expérience. Un « Chèque VAE » est remis par la Région au candidat à cette démarche.

#### **COMMENT ?**

Via les organismes AGEFOS ou OPCALIA\*, pour les salariés des entreprises qui y adhèrent.

#### **Adressez-vous à votre entreprise.**

- OPCALIA 146, rue Paradis - 13006 Marseille tél. : 04 91 14 08 80 ou 04 91 57 70 13
- AGEFOS-PME 16, place du Général de Gaulle – 13001 Marseille tél. : 04 91 14 34 00

\* AGEFOS et OPCALIA sont des « organismes paritaires collecteurs agréés » : créés par accords entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, les OPCA sont chargés de la collecte et de la gestion des fonds destinés à la formation.

#### **Source :**

**Extrait du site internet du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur**

**<http://www.regionpaca.fr/index.php?id=13257>** [Page consultée le 29 juillet 2009]

**Source :**

**Extrait du site du Conseil régional Alsace rubrique « Archives des actualités 2009 »**

[http://www.region-alsace.eu/dn\\_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html](http://www.region-alsace.eu/dn_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html)

## **La Région soutient l'acquisition des savoirs de base pour 510 demandeurs d'emploi en Alsace**

12 juin 2009

La Commission permanente du Conseil Régional d'Alsace, réunie sous la présidence d'Adrien Zeller ce vendredi 12 juin 2009, a décidé de financer trois chantiers-école et un espace ressources compétences-clés développés par l'AFPA d'Alsace. La Région y contribue, presque à totalité, pour un montant de près de 830000€, sur un budget global de près de 850000€.

Une étude de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme a montré que 8% des stagiaires accueillis à l'Afpa étaient en risque d'échec à la certification du fait de lacunes dans leurs compétences de base.

Afin de pallier ce défaut de compétences, l'Afpa, Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, et la Région Alsace se sont associées pour la création de trois chantiers-école alliant apprentissage technique et savoirs de base, et d'un espace ressources compétences-clés.

Les trois chantiers-école seront organisés par les 3 centres Afpa de Mulhouse, Colmar et Strasbourg . Pour Mulhouse il s'agira de construire une « maison stagiaire » en structure de bois et d'une superficie de 100 m<sup>2</sup> destinée à accueillir les stagiaires pour leur temps de pause. Pour Colmar et Strasbourg, ce seront des travaux de rénovation de bâtiment menés au sein même des centres.

### **« Chantier individuel »**

Chaque stagiaire se verra confier un « chantier individuel » qui lui permettra d'avancer à son propre rythme mais dans des conditions d'exercice proches de celles rencontrées en entreprise classique. Ce projet permettra de travailler sur la mise en œuvre d'un ensemble de compétences et de gestes professionnels de base du métier d'ouvrier du bâtiment. De plus, l'aménagement intérieur et les finitions conduiront à explorer les métiers du second œuvre tels qu'électricien, peintre, poseur de menuiserie ou installateur thermique et sanitaire. La formation inclura également des modules sur les nouvelles techniques et matériaux de construction respectueux de l'environnement et prenant en compte la dimension du développement durable.

***Ces projets ont pour objectifs :***

- \* la découverte des métiers du BTP,
- \* la vérification des savoir-faire et de la motivation sur chacun des métiers,
- \* l'évaluation des compétences globales du demandeur d'emploi,
- \* la validation d'un projet professionnel,
- \* la remobilisation après un chômage de longue durée,
- \* la préparation à l'entrée en formation,
- \* la préparation à l'accès aux emplois de premier niveau de qualification.

A l'issue de ces chantiers-école, les stagiaires auront la possibilité d'entrer en formation pré-qualifiante ou qualifiante, d'avoir accès à un contrat de professionnalisation ou à une VAE, (Validation des Acquis d'Expérience), ou encore d'accéder à un emploi.

Au sein des trois Afpa concernées, sera également intégré un espace ressources compétences-clés, financé par la Région. Cet espace s'adressera à 435 stagiaires en formation ou participant aux chantiers-école et ayant des difficultés dues à des compétences de base insuffisantes. L'enseignement dispensé sera individualisé et se placera dans des contextes professionnels afin d'entretenir la motivation des stagiaires et d'améliorer leur insertion durable.

Cette action, qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, s'inscrit dans les priorités de la Région Alsace.

**Source :**

***Extrait du site du Conseil régional Alsace rubrique « Archives des actualités 2009 »***

***[http://www.region-alsace.eu/dn\\_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html](http://www.region-alsace.eu/dn_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html)***



# La lutte contre l'illettrisme : un défi collectif au sein des territoires

*La déclinaison régionale de lutte contre l'illettrisme fait appel à une démultiplication de la culture partenariale des Groupements régionaux de lutte contre l'illettrisme (GRLI). De multiples acteurs intervenant dans les champs politique, administratif, économique et social sont mobilisés pour participer au réseau des Ateliers de formation de base (AFB). Danielle Colombel revisite dix-huit ans d'expérience régionale au service de la lutte contre l'illettrisme.*

Par Danielle Colombel

■ ■ ■ ■ ■  
**Danielle Colombel**  
est chargée de mission  
régionale "Illettrisme"  
en Haute-Normandie.

**L**a région de Haute-Normandie est un territoire formé de deux départements, où vivent 1,8 million d'habitants. C'est une région riche, industrielle, qui a un des plus forts PIB, mais qui a aussi des poches de pauvreté importantes, avec un

très fort taux de public "RMIste". Le niveau éducatif pose problème, puisque cette région est trop souvent située en deçà de la moyenne nationale (de 2 à 5 points) pour la réussite aux tests lecture-écriture de la JAPD (Journée d'appel à la préparation de la défense).

d'organismes ayant déjà en charge des publics ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, tout particulièrement des publics migrants. Appel qui a débouché sur un projet, celui du **réseau des AFB** ("Ateliers de formation de base"). Projet qui a été intégré par les membres de ce qui est devenu le GRLI (Groupe régional de lutte contre l'illettrisme), groupe informel d'impulsion, d'animation et de coordination de la lutte contre l'illettrisme en Haute-Normandie.

L'idée constitutive de ce projet était que la formation de base devait "*partir de la personne, de ses acquis, de sa culture, de ses savoir-faire*". Les années 1988-89-90 ont vu apparaître au niveau national des actions en faveur des publics en situation d'illettrisme, notamment pour les stagiaires de la formation professionnelle et les RMISTES. Nous avons fait le constat que ces différents dispositifs s'adressant à des publics ayant les mêmes caractéristiques, reposaient néanmoins sur des cahiers des charges distincts. Ce qui était source d'inéquité et d'incohérences.

Il a été proposé, dès 1990, que le **cahier des charges du dispositif**

## L'impulsion originelle de la lutte contre l'illettrisme

**L'**impulsion de la politique réglementaire de la lutte contre l'illettrisme a débuté en 1984 avec le rapport Espérandieu au Premier ministre, qui a abouti, en 1986, à la création du GPLI (Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme) et à la nomination de correspondants régionaux dans un contexte politique de décentralisation.

La politique nationale de lutte contre l'illettrisme se devait d'être conforme à ce mouvement et déconcentrée. D'où, au final, une **prise en compte très inégale** entre les régions selon l'intérêt porté par les instances locales. La politique nationale a cependant permis une

grande sensibilisation des élus, des acteurs de terrain, et a insufflé une mobilisation des associations vers ce nouveau champ.

En 1986, dans notre région, trois éléments ont été déterminants dans la prise en compte de ce phénomène inconnu jusque-là : la volonté politique, le partenariat, le projet. Projet qui a cimenté ce partenariat, créé une dynamique dont la région bénéficie encore.

C'était un contexte "avant l'heure" de "**nouvelles compétences, nouvelles responsabilités, nouveaux partenariats**".

L'aventure a débuté par un appel à candidatures lancé auprès



AFB soit celui sur lequel devaient s'appuyer les autres dispositifs de lutte contre l'illettrisme. Ceci fut réalisé dès 1993, date à laquelle le cahier des charges AFB est devenu la référence unique et commune à l'ensemble des partenaires. Il a pris le nom, dès 1995, de **"Référentiel qualité AFB"**, permettant, à partir d'appels à candidature, d'octroyer aux organismes de formation un label qualité.

Ce **"label AFB"**, décerné pour une durée de trois ans, est reconnu par l'ensemble des financeurs d'actions. Il garantit une qualité des actions des organismes de formation portant un AFB. Les financeurs passent ensuite des conventions financières avec ces organismes sur des zones territoriales.

La finalité de ce dispositif du réseau des AFB, au-delà de la lutte contre l'illettrisme, est bien de permettre l'accès aux savoirs de base, dans un souci d'autonomie de la personne, d'insertion sociale et professionnelle, de développement de la citoyenneté et de permettre aussi le développement de compétences de base.

Plusieurs principes clés soutiennent la démarche de ce réseau. Le **principe de "non exclusion"** signifie que toute personne ayant des besoins en savoirs fondamentaux doit pouvoir être accueillie dans les AFB, et ce, quels que soient son statut, son origine, son sexe, et son âge. Le deuxième principe clé est celui de la mixité, ou **"mixage" des publics**, qui est fondamental à trois égards : il implique que des personnes ayant des statuts différents puissent participer dans le même laps de temps à des modules de formation identiques (décloisonnement des dispositifs). Organisant le mélange des publics, il concourt largement à une reconnaissance mutuelle, et donc à une intégration sociale. Il implique sur le plan pédagogique, dans le cadre d'une dynamique de groupe, de former des personnes relevant tant de la lutte contre

l'illettrisme que de l'analphabétisme, ou encore du français langue étrangère (petit niveau). Tout à fait logiquement, la mixité étant de règle, la formation, au-delà du respect du rythme des personnes et de sa durée, est **individualisée**, pour ne pas dire personnalisée. Cela se traduit par une adaptation des processus d'apprentissage aux personnes, et non l'inverse. La règle de proximité d'implantation des AFB est une constante, même si elle n'est pas toujours facile à mettre en œuvre, notamment en milieu rural. Enfin, en transversal à ces principes, vient s'ajouter celui de l'**accompagnement social**, qui, à l'époque, était un mode de travail nouveau. Il supposait un partenariat "d'appui" afin de résoudre les difficultés autres que celles du savoir, rencontrées par les publics AFB : logement, santé notamment.

Chaque AFB a l'obligation de mettre en place un **comité de pilotage** (là aussi, l'idée était nouvelle), constitué, au-delà des partenaires "d'appui" attachés aux personnes, de partenaires susceptibles d'être porteurs de l'AFB et de co-construire avec l'organisme de

formation un projet répondant aux besoins du territoire.

Après plus de dix-sept ans d'existence, le réseau regroupe **18 organismes** de formation labellisés qualité AFB, dont les actions se déroulent sur près de **40 sites** d'implantation pour mettre en œuvre la démarche. La couverture territoriale et le maillage des AFB doivent être encore améliorés, afin de mieux répondre au principe de proximité.

Un des axes forts actuellement choisi est celui de la **formation ouverte et à distance**. Ce réseau se développe et se pérennise grâce aux fonds publics de l'État, du Conseil régional, du Conseil général de Seine-Maritime et du Fasild (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations), jusqu'à l'an dernier.

Des actions de formation de formateurs, d'ingénierie de formation, d'analyse des pratiques, des recherches actions ont été développées en appui à cette organisation interinstitutionnelle et interpartenariale. Les axes de travail sont mis en œuvre dorénavant par le Centre ressources illettrisme.

La finalité du réseau des AFB est bien de permettre l'accès aux savoirs de base, dans un souci d'autonomie de la personne

## Les évolutions à partir de 1998

La **loi de prévention de l'exclusion** de 1998 a été pour la lutte contre l'illettrisme un aboutissement, mais a également permis une relance de la dynamique. La loi a entériné la lutte contre l'illettrisme comme un maillon de la lutte contre l'exclusion, et l'a inscrite dans le Code du travail au titre de la formation permanente.

L'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) a succédé au GPLI en octobre 2000.

Puis, une **circulaire du Premier ministre** du 20 juin 2001 a "recadré" l'organisation en région de la lutte contre l'illettrisme, avec la nomination par les préfets de

région, en accord avec l'ANLCI, de **chargés de mission régionaux**, installés auprès des Sgar (Secrétariats généraux pour les affaires régionales). L'évolution du rôle des "responsables du dossier illettrisme" est intéressante à souligner, car elle doit se lire en parallèle à celle des politiques, des acteurs de terrain et de l'impact recherché.

Au démarrage, la circulaire de 1986 donnait comme rôle au correspondant administratif du GPLI de promouvoir localement la lutte contre l'illettrisme en développant une sensibilisation sur ce phénomène. En 1993, le rôle des correspondants s'est enrichi d'une

dimension d'animation des groupes locaux de concertation. Dès 2001, le chargé de mission régional doit toujours animer, mais il doit aussi **coordonner** la lutte contre l'illettrisme, tant dans ses initiatives que ses actions.

Autre changement proposé par la circulaire 2001, dite circulaire Jospin : le chargé de mission régional est placé au sein du Sgar, lieu de l'action interministérielle, ce qui ne peut que renforcer la lutte contre l'illettrisme en région. Même dans une région "avancée" sur le champ de la lutte contre l'illettrisme, la circulaire 2001 et la création de l'ANLCI ont permis une **légitimation** très forte des "chargés de dossiers". Les chargés de mission régionaux, auxquels doivent être associées des personnes relais, permettent une approche de "proximité" plus fine, favorisant les diagnostics locaux, notamment.

L'organisation actuelle en région découle de cette circulaire, à laquelle s'ajoute l'influence de la construction partenariale très large de l'ANLCI. Aussi, en région, on devrait "retrouver" **des cercles de partenaires** tels que les services de l'Etat et organismes de tutelle, des collectivités territoriales, mais aussi des représentants des secteurs culturel, social, économique. Partenariat très souvent à organiser et/ou à fidéliser à partir d'une démarche commune.

L'**état des lieux** demandé aux chargés de mission régionaux par l'ANLCI a permis d'observer l'existant, de clarifier les chemins parcourus en région, dans la diversité, avec leurs inégalités aussi. Il a permis de réinterroger les services de l'Etat, de renouer avec une culture du partenariat, en Haute-Normandie, de réactualiser des informations, de recadrer à travers deux plans : "*celui des vides, celui des pleins*". Ainsi en 2002-2003, le premier travail de repositionnement a permis de tracer des axes de progrès, enrichis par certaines des priorités nationales reprises en région.

## Faire évoluer la politique régionale

**L**e **Cadre national de référence** est "notre référence", puisque nous, chargés de mission régionaux, avons participé à son élaboration, et en même temps il est un appui, un cadre pour l'élaboration des futurs plans d'actions régionaux, qui doivent être construits au cours de l'année 2004, avec l'ensemble des partenaires.

Le **plan d'action régional de la lutte contre l'illettrisme** de Haute-Normandie va s'appuyer sur l'existant dans notre région et particulièrement sur le dispositif du réseau des AFB, mais aussi sur les multiples dispositifs nationaux de prévention de lutte contre l'illettrisme, mis en œuvre localement, ainsi que sur des initiatives locales publiques ou privées.

Les travaux portés par l'ANLCI sont une réelle plus-value à la construction des plans d'actions régionaux, à la fois sur différents champs et à partir de modalités diverses. Ainsi, la production nationale, telle que celle des "**dix recommandations**" pour mener la lutte contre l'illettrisme dans les entreprises, est un appui pour amorcer ou développer un travail avec le secteur économique.

Ce sont aussi, plus largement, les travaux du comité d'évaluation scientifique. Ainsi **l'enquête Insee-Ined-ANLCI** "Information et vie quotidienne", dont les résultats au niveau national sur quelques régions sont des indicateurs de l'état de l'illettrisme, pourra être étendue aux régions volontaires. C'est le cas de la Haute-Normandie, sous réserve du déblocage des co-financements nécessaires.

Les **accords cadres** passés entre l'ANLCI et des organismes tels que des Opca ou des associations caritatives favorisent le rapprochement avec des partenaires parfois

inconnus des chargés de mission régionaux, et donc ouvrent des pistes d'actions nouvelles. Il en est de même d'accords tels que celui entre l'ANLCI, la DGEFP et l'ANPE. Il encourage une collaboration qui doit aboutir à un programme de formation-sensibilisation des agents ANPE.

Enfin, les **outils de communication** de l'ANLCI sont à la fois des priorités en région (par exemple : la cartographie et le numéro indigo portés par les Centres ressources illettrisme), mais aussi des outils locaux (tels que la campagne du Syndicat de la presse sociale).

Le plan d'action régional de Haute-Normandie va être l'occasion, après dix-huit ans, de revisiter la politique régionale, de la faire évoluer, de la rendre plus dense, d'améliorer les articulations entre les différents niveaux d'animation (régional, départemental, local) à partir des thématiques prévention-formation-ressources.

Envisager la lutte contre l'illettrisme dans le cadre d'une politique territorialisée est extrêmement important. Ce sera déterminant pour l'ancrer de façon permanente. Il s'agit aussi de la mettre en œuvre dans le souci du respect de l'équité proposé par le Cadre national de référence de l'ANLCI.

“Envisager la lutte contre l'illettrisme dans le cadre d'une politique territorialisée sera déterminant pour l'ancrer de façon permanente”

Danielle Colombel

## **Nouveau plan régional d'accès pour tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base 2009 – 2012**

### **>> Synthèse du plan régional II d'accès pour tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base.**

La commission régionale a validé le 20 juin 2008 la démarche d'élaboration, la mise en place de groupes de travail et le calendrier d'élaboration présentés par Catherine Tabaraud, chargée de mission régionale lutte contre l'illettrisme, intégrée au sein du groupement d'intérêt public, Prisme-Limousin.

Il s'agissait de mobiliser l'ensemble des partenaires qui sont parties prenantes de la prévention ou de la lutte contre l'illettrisme (LCI).

La démarche d'élaboration s'appuie sur celle de l'Agence Nationale Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) proposée dans le cadre national de référence. L'ANLCI a apporté son expertise à la chargée de mission et aux groupes de travail durant toute la durée de l'élaboration du plan.

Le plan II s'articule donc autour de 3 axes prioritaires qui sont déclinés en actions :

- A- pour une meilleure intégration et efficacité de la prévention de l'illettrisme
- B- agir contre l'illettrisme auprès des jeunes de 16-25 ans
- C- étendre l'accès aux savoirs de base des salariés

#### **A- Pour une meilleure intégration et efficacité de la prévention de l'illettrisme :**

Les actions de prévention de l'illettrisme auprès des tout-petits, des enfants, des adolescents et de leurs familles se situent en amont pour créer les conditions favorables à la réussite des apprentissages et traiter les difficultés avant qu'elles ne se transforment en blocages et conduisent plus tard à des situations d'illettrisme. L'action se situe hors et dans l'école par la prévention du décrochage scolaire, la mise en œuvre d'activités péri et extra scolaires.

Le cadre national de référence de l'ANLCI rappelle que le champ de la prévention de l'illettrisme recouvre des enjeux importants « Toutes les initiatives qui contribuent à la maîtrise de la langue française et facilitent l'accès à la culture écrite, toutes celles qui donnent aux enfants le goût d'apprendre et la capacité à le faire participent à la prévention de l'illettrisme. Ce sont des actions anticipatrices qui se situent largement en amont : elles créent des conditions favorables pour que les difficultés ne trouvent pas prise. C'est l'efficacité globale du processus éducatif qui est le premier rempart contre l'échec scolaire. (...) »

Il est essentiel de prendre la prévention dans sa dimension globale et continue. Sur le plan éducatif notamment, il est important de souligner que si les apprentissages fondamentaux sont maîtrisés à l'issue de l'école élémentaire, il est nécessaire de poursuivre l'effort ensuite au collège, au lycée et bien évidemment tout au long de la vie ».

Les actions de prévention s'adressent aux enfants, aux jeunes scolarisés, à leurs familles et dépendent de plusieurs services de l'Etat : les autorités académiques de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Agricole, la Direction Régionale des Affaires Culturelles et la Direction Régionale de la Santé, de la Jeunesse et des Sports.

Les acteurs associatifs des secteurs de l'éducation et de la culture contribuent de manière très importante à la prévention de l'illettrisme.

#### **B- Agir contre l'illettrisme auprès des jeunes de 16-25 ans**

Depuis avril 2000, tous les jeunes français et françaises d'environ 17 ans, sont convoqués à la journée d'appel et de préparation à la Défense (JAPD) pilotée au niveau national par le Ministère de la Défense.

Au cours de cette journée les jeunes sont évalués sur leur niveau de compréhension de la langue française.

Des tests élaborés par le ministère de l'éducation nationale, sur les acquis fondamentaux de la langue française ont été mis en place :

D'une durée de 45 minutes, ils se composent de quatre épreuves portant sur :

- l'automatisme de la lecture ;
- la connaissance linguistique ;
- la lecture et la compréhension d'un texte sous forme de tableau ;
- la lecture et la compréhension d'un texte littéraire.

En fonction des résultats de ces épreuves, différents profils de lecteurs sont établis par le centre du service national et les jeunes présentant des déficits de lecture sont reçus en entretien individuel.

En 2007 le taux des jeunes repérés en difficulté de lecture s'est élevé à 11,3 %, légèrement inférieur au taux national de 12%. Ce taux varie selon le département ; il est de 16% pour les creusois, de 11,2% pour les Corrèziens et de 9,8% pour les Hauts-Viennois.

La Mission Générale d'insertion a mis en place une recherche-action sur la question du décrochage scolaire en Limousin, conduite avec l'université de Bordeaux depuis septembre 2008, qui a déjà permis de commencer un vaste travail d'enquête sur le terrain. Ce travail va se poursuivre avec une analyse fine des données recueillies auprès d'un échantillon de 800 élèves de l'académie, scolarisés en CAP et BEP. Ces données devraient permettre d'affiner la connaissance des profils d'élèves décrocheurs et d'améliorer le travail de repérage et de prévention.

Par ailleurs un travail de construction d'un réseau interne de prévention de l'illettrisme et de la grande difficulté scolaire, facteurs de décrochage, est entrepris avec l'accompagnement de l'ANLCI. Des enseignants ont été identifiés par les inspecteurs de spécialités et une démarche va prendre forme dans le courant de l'année 2009 et sur les années suivantes.

Les différents acteurs impliqués auprès des jeunes, qu'ils soient institutionnels ou associatifs offrent des réponses complémentaires et agissent à différents niveaux pour motiver et accompagner vers le réapprentissage des savoirs de base. Cette diversité et la complémentarité des réponses garantissent la possibilité de parcours adaptés.

### C- Etendre l'accès aux savoirs de base des salariés

L'enquête IVQ (ANLCI-INSEE) indique que sur les 3 millions de personnes en situation d'illettrisme, 57% exercent une activité professionnelle.

L'illettrisme est une problématique indissociable des réalités économiques. Elle s'impose aux entreprises car face aux évolutions du marché du travail, de l'environnement professionnel et à l'utilisation toujours plus fréquente de l'écrit et des outils numériques les salariés ne maîtrisant pas les savoirs de base sont fragilisés.

Pour l'entreprise, les conséquences peuvent être nombreuses en termes de rentabilité économique, de sécurité, de management ou encore du respect des processus de fabrication.

La formation professionnelle doit permettre aux salariés de posséder des compétences transversales transférables dans des situations de travail variées dans un contexte caractérisé par la flexibilité voire la précarité.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle affirme le droit à la formation tout au long de la vie et étend les modalités d'accès à la formation pour les salariés dans les entreprises (suite à l'Accord National Interprofessionnel - ANI -du 20 septembre 2003). Elle donne à l'apprentissage de la langue le statut de compétence professionnelle dans un dispositif de droit commun. La formation aux compétences de base peut s'inscrire dans le plan de formation et dans le DIF (Droit Individuel à la Formation).

Les situations d'illettrisme en entreprises restent souvent un sujet tabou.

Lorsqu'il y a une prise en compte de ces situations les solutions proposées ne font pas référence à l'illettrisme pour ne pas stigmatiser les salariés et les entreprises.

Les formations mises en place font référence à la remise à niveau, à l'amélioration des écrits professionnels, etc.

Pour améliorer l'accès aux savoirs de base des salariés il faut poursuivre le développement d'une stratégie de communication en direction des entreprises et des salariés.

De nombreuses conventions de partenariat ont été signées entre divers Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, (Uniformalion, AGEFOS PME, AREF BTP, CNFPT, etc.) et l'ANLCI, elles sont à décliner, à renouveler ou à renforcer au niveau régional. Des projets sont en cours avec l'OPCA CGM.

A la demande de nombreux partenaires, l'ANLCI propose un référentiel des compétences clés en situation professionnelle (CCSP) afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification, d'anticiper les mutations économiques, de coordonner les interventions et de construire des réponses de formation adaptées (cf [www.anlci.gouv.fr](http://www.anlci.gouv.fr)).

Fin 2009 une journée régionale est prévue afin d'échanger sur les enjeux de la maîtrise des savoirs de base en entreprise.

Plusieurs acteurs sont impliqués :

- l'Etat (DRTEFP) à travers les EDEC (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences) et depuis 2009 avec le programme d'accès aux compétences clés,
- la Région Limousin avec le Portail Formation Limousin,
- l'ensemble des actions de formation mobilisables,
- les partenaires sociaux...

**Source :**

*Extrait du dossier de presse 2009 de Prisme Limousin, concernant "le plan régional d'accès pour tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base".*

# L'État et la Région veulent réduire de 15 à 9 % le taux d'illettrisme des adultes

Faire passer le nombre d'adultes en situation d'illettrisme de 15 à 9 % d'ici à 2012 et le ramener au niveau national, tel est l'objectif que se sont fixés l'État et la Région dans le plan régional stratégique de prévention et de lutte contre l'illettrisme (2008-2012), baptisé Léa ("Lire, écrire, agir").

Ce nouveau plan régional stratégique part d'un constat alarmant. Avec 350 000 adultes en situation d'illettrisme (soit 15,5 % de la population régionale, contre 9 % au niveau national), le

Nord-Pas-de-Calais est l'une des régions les plus touchées par ce fléau. "Les nombreuses études et actions réalisées depuis une vingtaine d'années sur l'illettrisme nous permettent aujourd'hui de constater des avancées significatives en termes de connaissance de la problématique de sensibilisation, d'appropriation de références communes et d'adoption d'un langage commun à l'échelle régionale, explique Nathalie Sayssset, chargée de mission régionale de lutte contre l'illettrisme. Ces différents points facilitent la coopération des acteurs et des institutions autour d'une culture commune. Vu toutes ces initiatives, il est clair qu'il y a aujourd'hui dans notre région une véritable volonté de renforcer la cohérence entre les différents partenaires et les actions et de répondre à de nouveaux besoins, d'élargir nos actions en intégrant de nouveaux acteurs." L'objectif principal du plan Léa, qui s'inscrit dans une "dynamique nationale" portée par l'ANLCI, "est d'amener au niveau national le nombre de personnes en situation d'illettrisme pour l'année 2012". Même si "notre ambition est d'arriver à 0 % !", insiste-t-elle.

Il s'agit dans cette optique, notamment, d'"optimiser dans la cohérence et la complémentarité, l'action des pouvoirs publics, de la société civile, des partenaires sociaux et des acteurs de l'économie", de "permettre à chaque personne d'acquérir ou de réacquérir un socle fonctionnel des compétences-clés (en lecture, en écriture, en calcul, etc.) lui permettant de gagner en autonomie durant sa scolarité, ainsi que dans les actes quotidiens de sa vie familiale, professionnelle et citoyenne, et ce, dans le cadre de la formation tout au long de la vie", de "favoriser la montée en qualification et des compétences des personnes en situation d'illettrisme" et donc de "contribuer au développement économique des territoires".

## Mieux articuler les formations

Atteindre ces objectifs suppose l'intervention d'acteurs eux-mêmes plus que jamais compétents. "Il faut savoir

repérer les personnes en situation d'illettrisme, les acteurs et les médiateurs doivent mieux maîtriser les réponses à donner à ces personnes, et les formateurs ont besoin de mieux répondre à leurs besoins et à ceux des entreprises", précise Nathalie Sayssset. Pour ce faire, l'État et la Région se sont engagés à favoriser "les échanges de pratiques et la formation aux outils et aux démarches pédagogiques" et "le partage des recherches de la formation initiale et de la formation continue" ; à développer "une stratégie régionale de sensibilisation au repérage à destination des médiateurs et des acteurs relais de la prévention et de la formation" et "les compétences nécessaires à la formation à l'usage des technologies de la communication".

Le plan Léa est la suite logique d'une série d'actions initiées par l'État, la Région et les collectivités locales depuis plusieurs années dans le domaine de la formation continue et professionnelle : la création d'un outil pédagogique régional multimédia, Lucil (lutte contre l'illettrisme), en 1985 ; la création du centre ressource illettrisme au sein du C2RP pour accompagner les politiques de formation en 1995 ; le financement d'actions de formation individualisées et permanentes en 1996 ; l'expérimentation du dispositif "Formation ouverte et à distance et illettrisme" en 1998 ; la nomination de la chargée de mission régionale illettrisme ANLCI auprès du préfet de région ; le financement d'actions de formation et d'expérimentation en faveur de salariés et de publics spécifiques dans le cadre du CPER en 2003 ; la création du groupe illettrisme de la commission "plans régionaux de formation professionnelle et d'accès à l'emploi", au sein du Comité de coordination régionale de la formation professionnelle (voir encadré), ainsi que la création du dispositif régional "Les clés de la formation", en 2006.

Knock Billy ■

## Expérimentations territoriales

Léa fera l'objet d'une expérimentation dans deux bassins d'emploi : la zone urbaine de **Lens, Liévin, Hénin, Carvin** (dans le Pas-de-Calais) et la zone plus rurale de la **Sambre-Avesnois** (dans le Nord). "Ces bassins connaissent de grandes difficultés. Il s'agit d'être plus près des préoccupations des acteurs économiques, ce qui nous permettra de mieux mesurer l'impact de nos actions", indique Nathalie Sayssset, qui précise qu'"il sera élaboré dans ces deux bassins une charte locale dont l'application sera suivie par un comité de pilotage coprésidé par l'État et la Région, un comité de concertation et un comité technique régional". Un premier bilan de cette expérimentation "sera fait d'ici un an afin de mieux affiner le plan (évolutif) de nos actions. Actuellement, nous sommes en train de collecter des actions qui nous permettront d'élaborer un plan opérationnel de lutte contre l'illettrisme, que nous espérons pouvoir conclure à la fin de l'année", ajoute-t-elle.

## Un dispositif collégial

Le plan Léa a été élaboré de manière collégiale par le **groupe illettrisme** constitué en 2006 au sein de la commission "plans régionaux de formation professionnelle et d'accès à l'emploi" du CCREFP. Quatre groupes de travail thématiques (dont un dédié à l'accès aux savoirs de base par la formation permanente) ont permis notamment, précise Nathalie Sayssset, de "compléter et d'analyser les éléments de diagnostic recueillis dans le rapport du Conseil économique et social de la région (CESR), les travaux du schéma régional des formations, l'extension régionale de l'enquête Information et vie quotidienne<sup>1</sup>", et de "recueillir les éléments constitutifs de l'architecture du plan, la définition des axes stratégiques et des plans d'action qui visent tant l'amélioration et l'efficacité des actions et dispositifs existants que leur coordination". Des rencontres ont aussi été organisées dans quinze bassins d'emploi pour "écouter les témoignages des acteurs et les paroles des personnes actuellement en situation d'illettrisme ou qui en sont sorties après avoir suivi des actions de formation". Celles-ci ont confirmé l'existence d'une "véritable culture commune régionale" de la lutte contre l'illettrisme, que l'ensemble des acteurs s'engagent à "pérenniser" à travers Léa.

1. Réalisée par l'Insee en collaboration avec l'ANLCI.



## Le mot-clé pour sortir de l'exclusion

Un dispositif pour s'approprier ou se réapproprier les savoirs de base

**En Picardie, plus de 8% de jeunes sont concernés par l'illettrisme. Un problème qui s'aggrave au fur et à mesure de l'âge. Le dispositif CLE (compter, lire, écrire) permet à des demandeurs d'emploi de suivre une formation rémunérée. Un premier pas vers l'autonomie.**

Rédiger un chèque, lire une simple notice, effectuer un calcul, se repérer sur un plan...des situations banales de la vie quotidienne qui deviennent un véritable casse-tête lorsque les savoirs de base (lecture, écriture, calcul) ne sont pas acquis. Alors comment trouver ou retrouver du travail dans une société qui encense avant tout la réussite scolaire ? En Picardie, les problèmes d'illettrisme toucheraient, de manière plus ou moins grave, entre 10 et 20 % de la population adulte. Le Conseil régional a donc fait de la lutte contre l'illettrisme une des priorités fortes de sa mandature.

### 300 heures de formation rémunérées

Pour combattre cet obstacle majeur à l'insertion professionnelle et sociale, la Région a mis en place depuis juin 2008 le dispositif Clé (Compter, lire, écrire). Ce dernier s'adresse à toute personne âgée d'au moins 16 ans : demandeurs d'emploi (hors contrat aidé), jeunes et adultes concernés par l'illettrisme ou l'analphabétisme, non primo-arrivants, rencontrant des difficultés fondamentales en calcul, lecture et écriture. Des personnes qui ne fréquentent pas encore ou sont en rupture avec les services de l'emploi et de la formation. Une formation de 300 heures rémunérée à hauteur de leur présence leur sera proposée.

### Repérer les personnes les plus en difficulté

Pour déceler et accompagner dans leurs démarches ce public, la Région travaille en partenariat avec l'Etat, les comités de suivi des acteurs de la formation (ANPE, maisons de l'emploi et de la formation) mais également d'autres organismes tels les comités de quartiers ou les associations d'aides à la réinsertion. Depuis le lancement du dispositif, 209 personnes ont bénéficié de cette formation. En parallèle il existe également un autre volet régional, le dispositif EFI (espace de formation individualisé) qui apporte une remise à niveau dans les connaissances générales en fonction des besoins individuels. Les bénéficiaires du dispositif Clé, une fois leur formation achevée, pourront également y prétendre. De quoi optimiser toutes les chances de réussite pour l'obtention d'un futur diplôme ou d'une formation qualifiante, et devenir enfin autonome dans sa vie privée et professionnelle. L'illettrisme, un mot qu'on aimerait bien ne plus employer...

#### Source :

Extrait du site de la Région Picardie <http://www.cr-picardie.fr/spip.php?article2734>, consulté le 4 août 2009.

Accueil > Fiches aides > Apprendre et se former

## Compter Lire Ecrire (CLE)

**Service** Direction de la Formation et de l'Apprentissage

### Objectifs

Encourager l'accès à la formation des personnes pour lesquelles la non maîtrise des savoirs de base (compter, lire, écrire) freine leur démarche d'insertion, de formation et de recherche d'emploi.

### Bénéficiaires

Demandeurs d'emploi (hors contrat aidé), jeunes et adultes concernés par l'illettrisme ou l'analphabetisme, non primo-arrivants, rencontrant des difficultés fondamentales en calcul, lecture, en écriture, qui ne fréquentent pas encore ou sont en rupture avec les services de l'emploi et de la formation malgré leur nécessité de travailler de s'insérer de se reconverter.

### Montant et forme de l'intervention

Formation gratuite, sous forme d'action collective, destinée au renforcement des connaissances en français, mathématiques, raisonnement logique, culture générale.

Les personnes doivent avoir le statut de demandeur d'emploi. Il est recommandé de se renseigner auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi pour ce qui concerne les indemnités ASSEDIC.

Pour les personnes non indemnisées par les ASSEDIC au moment de leur entrée en formation, le Conseil Régional leur verse une rémunération à mi-temps.

La formation se déroule à raison de 20 heures par semaine pour un total de 300 heures par stagiaire.

Toutes les personnes inscrites dans le dispositif ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

### Instruction, décision et suivi

Le dispositif CLE est intégré à l'appel d'offres qui est lancé périodiquement par la Région Picardie et annoncé sur son site internet. Il est régi par les règles et procédures du marché public de la formation communiquées dans le cahier des charges.

Les organismes de formation retenus répondent aux obligations définies dans le cadre du marché (notamment en termes de suivi statistique et de transmission des informations au CNASEA).

Le passage par les structures d'accueil, d'information et d'orientation (Maisons de l'Emploi et de la Formation, Missions locales, ANPE, Cap Emploi) est obligatoire pour valider les parcours des demandeurs d'emploi et procéder à l'inscription auprès d'un organisme de formation.

Le réseau d'accueil assure le suivi et l'accompagnement des stagiaires vers les étapes de formation ultérieures pouvant amener le stagiaire vers une validation et un emploi.

Ils associent les relais publics, associatifs et sociaux de proximité impliqués dans l'accompagnement des personnes et le développement d'actions de médiation des personnes concernées par l'illettrisme avec la formation.

### Source :

Extrait du site de la Région Picardie <http://www.cr-picardie.fr/spip.php?article1982>, consulté le 4 août 2009.



## **L'ANLCI édite son référentiel « compétences clés en situation professionnelle »**

*par Béatrice Delamer*

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme ([ANLCI](#)) a dévoilé lors du colloque « Développer les compétences de base en entreprise, un enjeu de GPEC pour la performance de chacun », organisé en partenariat avec le Groupement des acteurs et responsables de formation ([Garf](#)), son référentiel des compétences clés en situation professionnelle accompagné d'un guide d'utilisation.

Très attachée à « *produire ce qui manque pour permettre à l'action de changer d'échelle* » comme le confirme Marie-Thérèse Geffroy, la directrice de l'agence dans sa préface, l'ANLCI s'est appuyée sur les souhaits de ses partenaires (entreprises, partenaires sociaux, Opcas, État et collectivités territoriales) pour concevoir un outil opérationnel permettant de situer exactement le niveau de connaissances des personnes à former. « *Nous sommes partis de l'observation du poste de travail, et non des compétences clés du cadre européen de compétences* », explique Hervé Fernandez, secrétaire général de l'ANLCI. « *Nous avons voulu garder les degrés du repère structurant, depuis 'Je me repère dans l'écrit' à 'Je suis autonome'*. »

Le résultat se présente sous la forme d'un tableau à plusieurs entrées. Trois pôles de compétences « réalisation », « interaction », « initiative » vont crescendo en complexité. Ils sont reliés à des activités et des critères, eux-mêmes comprenant des degrés de capacités avec les savoirs généraux et les savoirs appliqués mis en œuvre. Par exemple, un apprenant qui saura « *déchiffrer une consigne et en tenir compte* » validera, dans les savoirs généraux, le degré 1 de l'écrit. S'il « *reformule ou commente un texte simple* », il aura atteint, toujours dans les savoirs généraux, le degré 3 de l'écrit. Il existe des degrés pour l'oral, l'écrit, le calcul et la maîtrise de l'espace temps. Les savoirs appliqués permettent d'évaluer des niveaux en informatique, en technologie, en attitudes et comportements, en gestes et postures, en sécurité et qualité et en ouverture culturelle.

Ce référentiel est le fruit de la collaboration entre l'ANLCI, des Opcas (dont Opcalia, Agefos-PME, le FAF-TT, le FAF Propreté, Uniformation, Unifaf, etc.), le Centre national de la fonction publique territoriale ([CNFPT](#)), les Régions Basse-Normandie et Île-de-France, les ministères de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, de l'Éducation nationale et celui de l'Agriculture, le cabinet [Récif](#) et le Centre académique de formation continue de Nantes ([Cafoc](#)). Il sera bientôt disponible sur le site de l'ANLCI.

Il est destiné aux entreprises et collectivités territoriales employeurs, aux financeurs publics et privés (Opcas de branches et interprofessionnels, État, collectivités territoriales, etc.), au service public de l'emploi, aux organismes de formation, formateurs, aux personnes en insertion et aux salariés. Le guide d'utilisation permet plusieurs modes d'utilisation adaptés aux différents publics : l'entreprise, le salarié et le prescripteur de formation pourront trouver leur chemin grâce à la description globale d'une situation de travail. Alors que le mode d'utilisation dit d'analyse fine permet d'établir et d'articuler le référentiel avec un référentiel de certification (CQP), d'évolution d'emploi (entretien professionnel) ou de formation aux savoirs de base en entreprise.

### **Source :**

Extrait du site **L'Actualité de la formation**, 19 mars 2009, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.



## Utilisation du nouveau référentiel RCCSP en lien avec le dispositif «compétences clés»

Sous l'impulsion de la DRTEFP, la Lorraine a mis en place dès mars 2009 le dispositif «Compétences clés» prévu dans la circulaire du 3 janvier 2008. Ce nouveau dispositif national s'adresse aux personnes de faible niveau de qualification (infra V) ayant un projet d'insertion dans l'emploi qui, pour être mis en œuvre, nécessite une acquisition ou une remise à niveau dans les domaines des compétences clés.

La Lorraine a fait le choix de mettre en place **4 plates-formes départementales d'évaluation** vers lesquelles les prescripteurs orientent les personnes – ayant été scolarisées en langue française - en difficulté avec les savoirs de base. Ainsi, les professionnels de l'accueil et de l'insertion (conseillers Pôle emploi/Missions locales/PAIO, travailleurs sociaux...) ont un seul interlocuteur par département : la plate-forme, qu'ils doivent appeler pour obtenir un rendez-vous pour la personne «repérée».

Cette plate-forme se déplace sur tous les bassins d'emploi de son département pour réaliser les évaluations.

Ensuite, une formation adaptée sur l'atelier permanent d'acquisition ou de remise à niveau des compétences clés du bassin d'emploi peut être préconisée.

Ces ateliers, d'une durée de 250 heures maximum, sont à entrées et sorties permanentes. Afin d'harmoniser les pratiques d'orientation des personnes en situation d'illettrisme et d'axer le travail de remédiation sur l'insertion professionnelle, la DRTEFP a choisi d'utiliser, sur les 4 plates-formes départementales d'évaluation, le nouveau Référentiel des compétences clés en situation professionnelles (RCCSP) de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Afin de permettre aux plates-formes - les premières en France à utiliser ce nouveau référentiel - de réaliser des évaluations et de préconiser une remédiation en lien avec le projet professionnel de la personne, le C2Ri a compilé toute une série d'exercices servant de tests. Lors d'une récente réunion de suivi du dispositif à la DRTEFP, les formateurs des ateliers ont d'ailleurs souligné la qualité du travail réalisé.

### Pour connaître les coordonnées des plates-formes d'évaluation :

03 87 68 11 23 ou [c2ri@inffolor.org](mailto:c2ri@inffolor.org)  
[www.inffolor.org/c2ri](http://www.inffolor.org/c2ri)

### Source :

**Extrait de : « Objectif Formation en Lorraine », n° 49, juillet 2009, p. 31**  
[http://www.inffolor.org/Communication/Objectif\\_mag/49/OF\\_49\\_complet.pdf](http://www.inffolor.org/Communication/Objectif_mag/49/OF_49_complet.pdf)

## Hervé Fernandez,

secrétaire général de l'ANLCI,  
Agence nationale de lutte  
contre l'illettrisme

### 1 • Quels sont les objectifs de l'ANLCI et quelles actions mène-t-elle avec les branches ?

L'agence nationale de lutte contre l'illettrisme a été créée dans le but de fédérer et d'optimiser les moyens de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises, des OPCA et de la société civile en matière de lutte contre l'illettrisme. Son rôle est de définir des priorités d'action et d'accélérer leur mise en œuvre : mesure de l'illettrisme, élaboration et diffusion d'un cadre commun de référence, impulsion et coordination de projets, échange de bonnes pratiques, mise à disposition de référentiels et de guides pratiques. Nous nous appuyons sur la mise en place de plans d'action régionaux pour rendre plus lisibles les partenariats entre l'Etat, les collectivités territoriales, la société civile et les entreprises qui contribuent à prévenir et résorber l'illettrisme.

A l'heure actuelle, 18 régions se sont dotées de plans régionaux. Cet effort de clarification et d'organisation s'accompagne d'un effort de valorisation et de diffusion des bonnes pratiques pour faire connaître ce qui marche. Nous accordons une attention particulière au développement de la formation de base dans les entreprises car nous savons aujourd'hui que la non maîtrise des compétences de base freine l'évolution professionnelle ou l'accès à l'emploi.

Ces personnes sont en situation de fragilité face aux changements. Nous avons donc multiplié nos interventions auprès des branches et des OPCA pour que cette question soit placée au cœur de leur stratégie.

Pour les aider à mettre en place des solutions qui fonctionnent, nous mettons à leur disposition les conseils, les outils et les bonnes pratiques que nous avons identifiées sur tous les territoires ces trois dernières années.



### 2 • Quel bilan faites-vous de cette première collaboration avec le travail temporaire ?

Le partenariat avec le FAF.TT a permis la mise en place de réunions d'information et de sensibilisation des entreprises de travail temporaire dans 9 régions.

Nous avons renforcé le partenariat local en veillant à ce que les réunions soient co-animées par les conseillers de l'OPCA et les chargés de mission régionaux de l'ANLCI. Toutes s'accordent à dire que la maîtrise des compétences de base est un enjeu majeur pour l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

## Placer la question de l'illettrisme au cœur de la stratégie des branches et des OPCA.

Les attentes des entreprises, les freins et les leviers d'action qui ont été identifiés ont été présentés à la CPNE. Les partenaires sociaux disposent maintenant d'éléments objectifs leur permettant de construire des stratégies d'action. Le FAF.TT a aussi pris part, aux côtés d'une dizaine d'OPCA, au travail initié par l'ANLCI visant à construire un référentiel des compétences clés mises en œuvre en situation professionnelle.

Cet outil simple nous permet de parler un langage commun lorsqu'il s'agit de décrire ce que les personnes maîtrisent déjà et lorsqu'il s'agit de prescrire ce qu'il faudrait qu'elles acquièrent pour réussir leur professionnalisation ou leur qualification.

Nous avons mis l'accent sur les compétences de base transversales : être capable d'exécuter une tâche, de communiquer, être autonome dans son travail.

### 3 • Quels sont vos objectifs pour les années à venir, et comment les branches (et en particulier le travail temporaire) pourront-elles s'y associer ?

Les entreprises du travail temporaire qui ont participé aux réunions locales d'information ont insisté sur leur besoin d'être mieux outillées pour identifier les difficultés et aborder plus facilement le problème de l'illettrisme avec les intérimaires.

Elles souhaitent aussi avoir une meilleure information sur l'offre de formation disponible et sur les solutions qui fonctionnent. Avec l'appui du Fonds social européen en 2009 et 2010, nous allons poursuivre notre programme de valorisation et d'échange des bonnes pratiques, le Forum permanent des pratiques. Il s'agit avant tout de capitaliser les outils et les démarches qui ont fait leur preuve pour les

mettre à disposition de ceux qui se demandent comment faire. Beaucoup de ces outils sont déjà disponibles sur le site de l'ANLCI mais nous allons mettre l'accent cette année sur l'ancrage local de ce programme d'échange des

bonnes pratiques. Des solutions existent un peu partout mais elles sont trop peu souvent identifiées pour être valorisées et encore insuffisamment formalisées pour être diffusées. Pour faire connaître ce qui marche, nous avons choisi de labelliser les pratiques exemplaires en procédant à leur évaluation. Les branches, les partenaires sociaux, les OPCA et leurs relais locaux seront associés à ces démarches et pourront ainsi disposer de tous les outils qui leur permettent d'optimiser leur investissement formation en direction des salariés les plus fragiles.

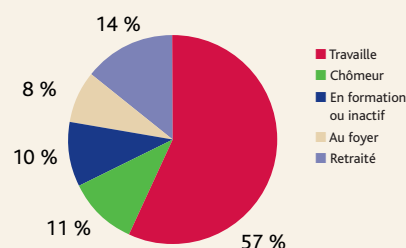
[www.anlci.gouv.fr](http://www.anlci.gouv.fr)  
en savoir plus

## Chiffres-clés

### > Illettrisme et emploi

Tous les illettrés ne sont pas des exclus : près de la moitié d'entre eux a un emploi. Si l'on retirait du champ de l'enquête qui a porté sur les 18-65 ans les étudiants et les retraités qui du fait de leur état n'occupent pas encore ou n'occupent plus d'emploi, le pourcentage de personnes illettrées dans l'emploi serait alors de 67 %.

Que font les personnes illettrées ?



Ces hommes et ces femmes ont réussi à construire des compétences sans avoir recours à l'écrit et la majorité d'entre eux ont un emploi. C'est sur ces compétences qui sont les leurs qu'il faut s'appuyer pour leur redonner envie de renouer avec les apprentissages sans être infantilisés, stigmatisés ou paralysés par la honte. La lutte contre l'illettrisme touche donc de très près le monde du travail, de l'entreprise et s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Prévenir l'illettrisme relève de la responsabilité de chacun

Le Code du travail est formel, la lutte contre l'illettrisme fait partie intégrante de la formation professionnelle tout au long de la vie et concerne tout le monde : « *l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises* ». C'est ce qu'a tenu à rappeler Dominique Balmay, président du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), en clôture de la rencontre nationale du forum permanent des pratiques de l'[Agence nationale de lutte contre l'illettrisme \(ANLCI\)](#), vendredi 22 juin, à Lyon. « *L'illettrisme reste un phénomène diffus. Face à un symptôme de déficience sociale, il faut se garder de penser que seule l'Education nationale est responsable, c'est un problème sociétal* », assure Dominique Balmay.

### ***Un manque d'implication des acteurs***

« *Ce qui est frappant, c'est que sur ce sujet de l'illettrisme, chaque acteur cherche à faire reposer la responsabilité du phénomène sur les acteurs qui sont en amont* », note Eric Favey, secrétaire national de la Ligue de l'enseignement. « *Si nous cessions de regarder le problème de notre seule fenêtre, cela fonctionnerait mieux. Nous pensons qu'il faut aller plus loin entre institutions scolaires, culturelles et sociales et de formation en matière de coproduction.* » Pour Jean-Claude Tricoche, secrétaire national de l'Unsa, « *nous sommes face à une importante dichotomie, d'un côté, la stratégie de Lisbonne avec l'avènement de l'économie des savoirs, de l'autre, une formation professionnelle qui arrose là où c'est déjà mouillé et au milieu des salariés en difficulté. Je pense que les acteurs ne s'impliquent pas assez, la formation tout au long de la vie est un terme de tribune, mais ne représente pas la réalité.* »

### ***Un intérêt économique***

Pour Tom Schüller, directeur du Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement de l'[Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#), la lutte contre l'illettrisme revêt un autre intérêt : « *la corrélation entre le niveau d'éducation et la santé des individus est prouvée ; les coûts de la santé étant très élevés, lutter contre l'illettrisme a un intérêt économique.* » Quoiqu'il en soit, « *il ne faut pas croire que la question sera réglée rapidement, ce n'est pas raisonnable car la question est infiniment plus compliquée qu'il n'y paraît* », souligne le linguiste Alain Bentolila « *Tout ce qui relève de l'accusation des enseignants ne fonctionne pas, nous sommes tous responsables.* »

### **Source :**

Extrait du site L'Actualité de la formation, 25 juin 2007, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.



Focus Juridique

## Recodification et lutte contre l'illettrisme

Depuis le 1<sup>er</sup> mai dernier, le nouveau Code du travail est entré en vigueur. Sa lecture peut susciter des interrogations, notamment s'agissant de la lutte contre l'illettrisme.

Effectivement l'article L. 6111-2 du Code du travail (ancien article L. 900-6) n'a pas repris l'énumération établissant une

coresponsabilité de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des établissements d'enseigne-

ment publics et privés, des associations, des organisations professionnelles, syndicales et familiales, et des entreprises.

### Ancien article L. 900-6

*“Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. L'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part.”*

La nouvelle rédaction - à droit constant - renvoie implicitement à la capacité de l'ensemble des acteurs d'intervenir sur ce sujet, puisque la lutte contre l'illettrisme relève de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il est à noter toutefois que le rôle de l'entreprise dans la lutte contre l'illettrisme a été confirmé en permettant à l'employeur, au titre du plan de formation, de proposer des formations répondant à un tel objectif (article L. 6321-1 du Code du travail).

### Nouvel article L. 6111-2

*“Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.”*

La disparition de cette énumération pose en particulier la question de la compétence de l'État. En effet, les lois de décentralisation ont posé le principe de la compétence d'attribution pour l'État : cet acteur n'est compétent que lorsqu'un texte le mentionne explicitement. Sa non-mention dans la nouvelle rédaction de cet article soulève la question de sa compétence sur ce domaine. La mission recodification a peut-être estimé qu'il ne revenait pas au Code du

travail de mentionner cette compétence, mais aux lois de décentralisation. Cette question trouvera peut être une réponse à l'occasion de la future réforme de la formation professionnelle continue. En effet, le rapport Ferracci du 10 juillet 2008 formule précisément le souhait que soit clarifié la compétence de l'État et des Régions en matière de la lutte contre l'illettrisme.

Marc Hoogendijk ■



## La réforme de la formation donne de nouveaux moyens pour combattre l'illettrisme

par Béatrice Delamer

Pas de promotion sociale ni de mobilité professionnelle pour les 57 % de personnes en situation d'illettrisme qui travaillent. Ces salariés ont fait leur chemin en développant des stratégies souvent fort inventives pour contourner les difficultés et les situations auxquelles les confrontait leur inaptitude à la lecture et à l'écriture. *« Beaucoup de salariés ont trouvé un équilibre dans leur poste, mais ils sont fragilisés en cas de perte d'emploi. Et dans le contexte actuel, c'est une situation problématique »*, a constaté Bertrand Martinot, délégué général de la DGEFP, en ouverture du colloque « Développer les compétences de base en entreprise, un enjeu de GPEC pour la performance de chacun », organisé le 17 mars par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme ([ANLCI](#)) et le Groupement des acteurs et responsables de formation ([Garf](#)).

Il a cité les ressources existantes pour combattre ce fléau, notamment du côté de l'État, le programme « Compétences clés », qui remplace les Ateliers pédagogiques personnalisés ([APP](#)) et les programmes Insertion, réinsertion lutte contre l'illettrisme (Irill), les conventions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sans oublier l'investissement des Conseils régionaux, les actions des entreprises, des branches et des Opcas. Le délégué général a surtout relevé les nouvelles ressources promises par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 : *« La réforme de la formation professionnelle devrait permettre de dégager des ressources supplémentaires pour les salariés et les demandeurs d'emploi. »* Les trois éléments qui selon lui auront de l'impact sur l'illettrisme : la prise en charge prioritaire des périodes de professionnalisation ; le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ; et la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences.

Côté entreprises aussi, l'ANI a changé la donne. Gérard Lefèvre, président du Garf : *« Dans l'ANI, on a trouvé qu'enfin il y avait des fonds pour les plus éloignés de l'emploi. »* Il a assuré que son organisation était très concernée et qu'il fallait *« lever les tabous, aussi bien au niveau des salariés que de l'encadrement »* surtout que, dans le contexte actuel et avec l'évolution des normes, au niveau du recrutement dans des branches comme la propreté ou le bâtiment, *« nous allons chercher des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi. »*

Une responsabilité des entreprises que Laurence Laigo, secrétaire nationale de la CFDT, a voulu souligner. *« Pour former il faut savoir ce qu'on doit corriger »* et donc, le bilan d'étape professionnel, autre dispositif prévu par l'ANI, doit leur permettre de gérer les questions d'illettrisme à froid, sans avoir la menace des restructurations.

Stéphane Lardy, pour Force ouvrière, pense que *« l'ANI a vocation à secouer les choses »* notamment pour permettre aux salariés des TPE-PME d'avoir plus accès à la formation. Parmi les leviers introduits par l'ANI, il pense que le rôle des Opcas sera important : *« Au-delà du rôle de collecteur répartiteur, leur rôle sera aussi de créer un service de remplacement pour les TPE quand le salarié part en formation. »*

Mais, comme l'a reconnu Thierry Le Paon, délégué chef de file de la négociation ANI pour la CGT, à l'instar de son organisation pour laquelle l'illettrisme est une préoccupation récente, les employeurs et même les instances représentatives du personnel en minorent l'impact. Citant une enquête menée par la CGT, il a mentionné que 63 % des employeurs et 72 % des IRP ignoraient que l'illettrisme faisait partie du plan de formation, et que 95 % des premiers et 79 % des seconds pensaient qu'il était du ressort de l'État. L'ANI a prévu des fonds pour cela mais, prévient-il, *« le FPSPP c'est bien sentimentalement, mais quand on prend toujours de l'eau au même puits on l'assèche »*.

### Source :

Extrait du site L'Actualité de la formation, 18 mars 2009, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.

## **L'Etat a transféré le label APP à l'APapp**

*par Nicolas Deguerry*

C'est cette fois-ci officiel, l'Association pour l'animation nationale et le développement de l'activité des ateliers de pédagogie personnalisée (APapp) est désormais propriétaire du label APP. Le transfert s'est effectué lundi 30 mars à Paris dans les locaux du Cnam lors du troisième comité national d'orientation et de suivi des APP, par signature d'une convention entre Bertrand Martinot, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, et Maurice Monoky, président de l'APapp.

L'occasion pour Bertrand Martinot de déclarer que *« l'Etat continue d'apporter un soutien au réseau APP (...) même si l'engagement évolue »*. Ceci, pour trois raisons principales. Premièrement, parce que *« l'approfondissement de la décentralisation »* suppose l'implication d'autres financeurs ; deuxièmement, du fait de la *« nécessité de se conformer aux règles communautaires et nationales »* qui impose le recours aux appels d'offres ; et, troisièmement, par *« volonté de l'Etat de se concentrer sur les personnes les moins bien armées en renforçant les actions de lutte contre l'illettrisme et d'accès aux savoirs de base »*. Ceci *« dans le souci »*, poursuit-il, *« de se concentrer sur les publics en difficulté dans ou hors de l'entreprise »*.

Ce schéma qui met l'accent sur le *« développement du programme " Compétences Clés " plutôt que sur le financement des structures »*, implique bien sûr une nouvelle donne pour les APP, qui doivent maintenant apprendre à évoluer dans le cadre de la commande publique de formation. *« Pas une contrainte énorme »*, selon Bertrand Martinot, qui souligne au passage que *« la procédure d'appels d'offres commence à être maîtrisée »* et que la nouvelle configuration *« oblige les APP, qui ne manquent pas d'atouts, à travailler leur compétitivité »*.

Pour Maurice Monoky qui reconnaît là des perspectives de développement pour les APP, se pose tout de même la question *« de l'accès à la formation générale et de la montée en qualification des personnes qui ne sont pas en situation d'illettrisme »*, et auxquelles ne s'adresse pas le programme Compétences Clés qui concentre aujourd'hui tous les efforts. Et de s'interroger : *« Quid des perspectives de parcours ? »* dans ce nouveau contexte.

### **Source :**

Extrait du site **L'Actualité de la formation**, 1er avril 2009, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.

## **L'Association des régions de France propose « d'impliquer les Opcv et les organismes consulaires dans l'insertion des publics et la formation des salariés et des encadrants »**

*par David Garcia*

L'Association des régions de France a formulé des propositions visant à améliorer le Grenelle de l'insertion, dans une note datée du 14 mai que s'est procuré Le Quotidien de la formation.

Sur la mobilisation des employeurs, l'association préconise *« d'impliquer les Opcv et les organismes consulaires dans l'insertion des publics et la formation des salariés et des encadrants » ; « articuler le développement des structures d'insertion par l'activité économique - passerelles vers l'emploi - avec la prospective des métiers en développement et les politiques régionales d'aide à l'innovation et la compétitivité » ; et « développer le dialogue social territorial sur le recrutement de publics en insertion et l'amélioration des conditions de travail et de formation par branches ».*

Sur la gouvernance, l'ARF propose de *« disposer d'un contrat d'objectifs et de moyens Etat-Région sur l'insertion, déclinable ensuite avec les conseils généraux, voire les intercommunalités et les structures territorialisées (ex : Maisons de l'Emploi et de la Formation, etc.) pour clarifier et confronter les besoins des individus, des structures et des territoires et les moyens nécessaires ».*

Mais aussi de *« clarifier le financement et l'organisation de la formation professionnelle des bénéficiaires du RMI » ; « disposer d'indicateurs de trajectoires des demandeurs d'emploi (et pas seulement de stocks) et d'indicateurs des recrutements par familles de métiers (et pas seulement par catégories socioprofessionnelles) » et de « soutenir la coordination régionale des réseaux de l'insertion par l'activité économique pour favoriser le développement, les transferts d'expérience et les synergies ».* Sur les parcours enfin, les régions veulent notamment *« systématiser l'usage de la validation des acquis de l'expérience pour les publics en insertion avec expérience professionnelle et faible niveau de formation initiale » ; « soutenir la structuration de services publics régionaux de formation pour les savoirs de base, incluant le réseau des APP et les formations de lutte contre l'illettrisme » ; « faciliter l'accès des publics en insertion à des contrats en alternance adaptés (souplesse de la durée, du nombre d'employeurs et des formations) » et « renforcer les moyens publics pour améliorer la première qualification professionnelle des jeunes sans emploi un an après leur fin d'études (contrats de professionnalisation, préapprentissage et apprentissage, chantiers écoles, écoles de la 2e chance) ».*

### **Source :**

Extrait du site **L'Actualité de la formation**, 15 mai 2008, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.



## **Adele, un programme de formation et de sensibilisation sur mesure dans le Nord-Pas de Calais**

*par David Garcia*

Le constat est sans appel. 351 000 personnes âgées de 18 à 65 ans dans la région Nord-Pas-de-Calais connaissent de sérieux problèmes de lecture, d'écriture et de calcul, soit 16% de la population totale. 135 000 d'entre elles sont salariées. Après la Picardie, la région des ch'tis est la plus touchée par l'illettrisme. Avec les difficultés qu'il engendre : consignes mal appliquées au travail, problèmes de communication au sein des équipes, etc.

Pour faire face à ce fléau, [Opcalia Nord-Pas-de-Calais](#) a conçu ADELE, (Agir Dans l'Entreprise pour la Lecture et l'Ecriture), un programme de formation adapté aux petites et moyennes entreprises. « *La démarche consiste à proposer aux salariés concernés des formations sur mesure de remise à niveau des savoirs courants ainsi que des formations leur permettant d'évoluer dans leurs missions et attributions (apprentissage ou meilleure maîtrise d'outils informatiques, obtention d'un permis de conduire...)* », explique Stéphanie Verhaeghe, chargée de mission Adele.

Adele a vu le jour en avril 2007 à l'instigation du Medef Nord-Pas-de-Calais, très proactif dans ce dossier. Le dispositif se décline en trois temps : aide au diagnostic ; repérage des salariés concernés et mobilisation des équipes d'encadrement et construction d'un plan d'action et de formation adapté aux objectifs et aux contraintes de l'entreprise. « *Pas question de proposer un catalogue tout fait, je co-construis des parcours de qualification avec l'entreprise*, précise Stéphanie Verhaeghe. *Nous avons retenu neuf organismes de formation labellisés par le Conseil régional de Nord-Pas-de-Calais pour leur capacité à répondre aux problématiques.* »

Ces neuf organismes appartiennent au réseau Lire qui regroupe 80 prestataires de formation, tous labellisés par l'exécutif régional. Contrairement aux idées reçues, toutes les catégories de salariés sont concernées. Y compris les cadres, qui connaissent parfois des problèmes de lecture. Plus généralement, le personnel d'encadrement est ciblé par Adele via des demi-journées de sensibilisation, clés de voûte du dispositif. « *On n'a pas idée à quel point il faut encore démystifier l'illettrisme auprès des managers mais aussi des représentants du personnel*, ajoute la chargée de mission d'Opcalia. *Car ces derniers constituent des acteurs relais au même titre que l'encadrement.* »

Le coût moyen d'un parcours de formation Adele se situe entre 2 000 et 4 000 euros. Opcalia rembourse les frais pédagogiques dans leur totalité. Ensuite, la rémunération des salariés en formation est prise en charge par le Fonds social européen en fonction du profil de l'entreprise. Une vingtaine d'entreprises, pour l'essentiel des entreprises de moins de 250 salariés, ont intégré Adele, et une quarantaine de parcours ont été réalisés ou sont en cours d'élaboration. Opcalia table sur une centaine de parcours d'ici la fin 2008. Devant son succès, Adele est d'ores et déjà pérennisé.

### **Source :**

Extrait du site **L'Actualité de la formation**, 3 mars 2008, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.

## **L'OPCAMS et l'ANLCI s'unissent pour réduire l'illettrisme au sein de l'artisanat des métiers et des services**

*par Gonzague Rambaud*

Lundi 15 octobre, Antoine Martin et Marie-Thérèse Geffroy, respectivement président et directrice de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), et Bruno Lefebvre, président de l'Organisme paritaire collecteur agréé pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services (OPCAMS), ont signé un accord-cadre national, qui a pour objectif de former des salariés « à la maîtrise des savoirs de base ».

L'accord-cadre national mentionne que l'OPCAMS s'engage à : « *développer la professionnalisation de son équipe assurant la mise en œuvre des actions dans le domaine des savoirs de base* » ; « *sensibiliser et accompagner les chefs d'entreprises du secteur* » ; « *capitaliser et mutualiser les expériences conduites par les conseillers OPCAMS* » et « *apporter son expertise sur les spécificités et les problématiques de formations des salariés des entreprises artisanales des métiers et des services* ».

Dans les métiers artisanaux, notamment, le fait de ne pas assimiler une consigne de sécurité peut créer des dommages, à la fois pour les salariés et pour l'entreprise. 85% des chefs d'entreprises évoluant dans le secteur de l'artisanat ou du service « *considèrent la maîtrise des savoirs de base comme une nécessité pour la bonne conduite des activités professionnelles. Et un tiers de ces dirigeants constatent que certains de leurs salariés ont des difficultés dans la maîtrise de ces bases* », indique l'OPCAMS.

« *Les chefs d'entreprises se rendent souvent compte des difficultés de lecture et d'écriture, après le recrutement. Les personnes souffrant d'illettrisme ont été recrutées parce qu'elles avaient de réelles compétences techniques* », précise Bruno Lefebvre, président de l'OPCAMS, qui compte une soixantaine de branches professionnelles : coiffure, esthétique, fleuriste, ameublement, horlogerie, machinisme agricole, etc. Au niveau national, 65 000 entreprises et 175 000 salariés relèvent de l'OPCAMS.

Quels que soient le métier exercé et le secteur, les salariés qui rencontrent de grandes difficultés à lire et à écrire « *vivent souvent dans la honte et le déni et mettent en place des stratégies pour éviter d'être démasqués* », note Meriem Dadoun, chef de projet à l'OPCAMS. Aussi, les intitulés de formations, qui s'inscrivent dans le plan de formation ou en formation en alternance, ne renvoient pas frontalement à l'illettrisme, afin « *d'éviter de stigmatiser les stagiaires et de les infantiliser* ». « *Le but, ajoute Meriem Dadoun, c'est que ces personnes retrouvent l'appétence d'apprendre, via ces formations.* »

Les formations aux maîtrises des savoirs de base seront des modules courts (60 heures) et seront dispensées dans toutes les régions, grâce au soutien de l'ANLCI qui a réalisé la cartographie des organismes intervenant localement sur le champ de l'illettrisme. D'après l'enquête Insee, le taux d'illettrisme se répartit équitablement entre les zones urbaines et les zones rurales. Les hommes sont plus touchés (59%) contre 41% chez les femmes. Et avec 30% de la totalité des personnes illettrées, la classe d'âge 46 à 55 ans est la plus concernée.

Sur les 3 100 000 personnes considérées comme illettrées en France, 57% exercent une activité professionnelle, d'après une enquête réalisée en 2005 par l'Insee en partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). A la différence de l'analphabétisme, l'illettrisme concerne des personnes qui ont été à l'école, mais qui en sont sorties sans avoir les bases nécessaires pour être autonomes dans des tâches de la vie quotidienne comme : faire une liste de courses, lire une notice de médicament, rédiger un chèque, lire le bulletin scolaire de leur enfant, ou encore lire et comprendre une notice de sécurité.

**Source :** Extrait du site **L'Actualité de la formation**, 16 octobre 2007, <http://www.actualite-de-la-formation.fr/>.

## La branche propreté lutte contre l'illettrisme

*“Nous avons imaginé un dispositif de formation sur les écrits professionnels à destination des salariés de la branche”, a expliqué Philippe Chéreau, responsable d'agence au sein de Faf Propreté, l'Opcv de la branche, le 17 mars, en marge d'un colloque sur l'illettrisme organisé par l'ANLCI et le Garf.*

*“Ce dispositif concerne 500 salariés par an. Certes, ce n'est pas énorme, lorsqu'on sait que sur les 400 000 salariés travaillant dans le secteur, 90 % sont au premier niveau de qualification de la convention collective”, a reconnu Philippe Chéreau. Mais, a-t-il fait valoir, “voici dix ans, il n'y avait aucune formation, ou presque.”*

Et de souligner un frein majeur à la formation professionnelle dans cette branche : “Les salariés sont attachés au site où ils travaillent, pas à l'entreprise qui les emploie. Résultat : si l'entreprise perd le marché, elle perd aussi les salariés... D'où une certaine réticence de certaines entreprises à former des salariés qui peuvent ne plus faire partie de l'entreprise demain”, a-t-il observé.

Un autre frein, inhérent à toute branche professionnelle, se pose régulièrement dans un contexte professionnel : le manque d'appétence de certains salariés, qui peuvent objecter le fait de ne pas avoir besoin de savoir lire et compter pour faire correctement leur travail. “C'est une objection qui nous est faite souvent de la part des salariés que l'on souhaite voir progresser sur ce champ, a

confirmé Amélie Costa de Beauregard, chargée de mission RH chez Veolia Environnement. À cela, nous répondons que les savoirs de base et les savoirs techniques sont aussi importants pour tenir son poste chez Veolia.”

Un point de vue partagé par Olivier Fely-Biolet, fondateur du cabinet de ressources humaines D2RH conseil<sup>1</sup>, qui a insisté sur le fait que les “formations aux savoirs de base doivent être considérées comme des formations comme les autres”, avec des dépenses de formation calquées sur des formations à destination des bac + 5 et plus. “Certaines entreprises s'étonnent parfois de devoir dépenser de grosses sommes pour les savoirs de base, or, il n'y a pas de raisons que ces formations nécessitent moins de financement”, a-t-il relevé. De même, a-t-il rappelé, il y a un “objectif de productivité : on ne fait pas du social lorsqu'on dispense, dans un cadre professionnel, une formation aux savoirs de base”. “Je ne peux qu'être d'accord avec cela, même si notre rôle est aussi de renforcer l'employabilité de nos salariés”, a abondé Amélie Costa de Beauregard.

“Pour être dans une logique win, win, win (gagnant pour l'apprenant, l'entreprise et

l'organisme de formation), que convient-il de faire ?”, a interrogé Anne Vicher, animatrice et expert au Forum permanent des pratiques (FPP)<sup>2</sup>. “Il faut une implication de la hiérarchie, des horaires de formation compatibles avec l'emploi du temps des salariés, une motivation des formés, et une vision partagée entre les trois acteurs : l'apprenant, l'entreprise et l'organisme de formation”, a estimé Marie Cochard, responsable de formation à l'IPTR<sup>3</sup> (Institut promotion des travailleurs), un organisme de formation. “Je conseillerais aussi de contractualiser l'engagement des différentes parties, via un document, qui formalise notamment – pour l'employeur, comme pour l'employé – une obligation de présence au stage”, a ajouté Philippe Chéreau. “Trois mots : stratégie, stratégie, stratégie”, a rétorqué Olivier Fely-Biolet. Interrogé sur la stratégie spécifique de son cabinet RH en matière de formation, il a répondu cette fois d'un mot : “Militantisme.” Faire de la lutte contre l'illettrisme un acte militant, sans pour autant “faire du social”, voilà une des recettes “stratégiques” du cabinet RH.

Gonzague Rambaud ■

1

www.d2rh.com

2

www.anlci.gouv.fr/index.php?id=forum-pratiques

3

www.iptr.fr



## Repères bibliographiques

et

sites Internet

### **I. - Savoirs de base et Compétences clés..... 60**

#### *I.1 - En Europe..... 60*

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.1.1 - Cadre européen de référence des compétences clés : recommandation du<br>Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 ..... | 60 |
| I.1.2 – Terminologie : compétences de base et compétences clés .....                                                                       | 60 |
| I.1.3 – Autres études européennes sur les compétences clés .....                                                                           | 61 |
| I.1.4 – Expériences belge et suisse de dispositifs « Compétences clés » .....                                                              | 63 |
| <i>Belgique</i> .....                                                                                                                      | 63 |
| <i>Suisse</i> .....                                                                                                                        | 64 |
| I.1.5 – Projets transnationaux .....                                                                                                       | 64 |

#### *I.2 - En France..... 66*

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.2.1 – Textes officiels .....                                                                                                                  | 66 |
| I.2.2 – Savoirs de base, socle de connaissances, compétences clés : impliquer tous les<br>acteurs pour accompagner les publics fragilisés ..... | 66 |

### **II. - Savoirs de base - Compétences clés : quelques illustrations régionales... 70**

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| <i>Alsace</i> .....                     | 70 |
| <i>Aquitaine</i> .....                  | 71 |
| <i>Auvergne</i> .....                   | 71 |
| <i>Bretagne</i> .....                   | 71 |
| <i>Centre</i> .....                     | 72 |
| <i>Champagne-Ardenne</i> .....          | 72 |
| <i>Franche-Comté</i> .....              | 73 |
| <i>Ile-de-France</i> .....              | 73 |
| <i>Languedoc-Roussillon</i> .....       | 73 |
| <i>Limousin</i> .....                   | 73 |
| <i>Lorraine</i> .....                   | 74 |
| <i>Nord-Pas-de-Calais</i> .....         | 74 |
| <i>Basse-Normandie</i> .....            | 75 |
| <i>Haute-Normandie</i> .....            | 75 |
| <i>Pays-de-la-Loire</i> .....           | 75 |
| <i>Picardie</i> .....                   | 76 |
| <i>Poitou-Charentes</i> .....           | 76 |
| <i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i> ..... | 77 |

## I. - Savoirs de base et Compétences clés

### I.1 - En Europe

#### I.1.1 - Cadre européen de référence des compétences clés : recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006

- **Poser les bases d'une vie d'apprentissage**

Commission européenne - DG Education et culture

Dernière mise à jour : 2 septembre 2008

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_fr.htm)

*Le cadre européen des compétences clés identifie les aptitudes dont les individus ont besoin pour réussir leur vie dans le monde d'aujourd'hui.*

- **Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**

Journal Officiel de l'Union Européenne, L 394 du 30.12.2006, pp. 10-18

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:FR:PDF>

- **Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**

SCADPlus

Collection Synthèses de la législation européenne

Dernière modification le : 02.03.2007

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm)

*Objet de cette fiche : Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].*

- **Proposition de recommandation du Parlement Européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (présentée par la Commission)**

Commission européenne

Document COM (2005) 548 final, du 10.11.2005, 22 p.

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_fr.pdf)

<http://register.consilium.eu.int/pdf/fr/05/st13/st13425.fr05.pdf>

*Ce document apporte des éléments d'information complémentaires sur le contexte de l'élaboration de la recommandation.*

- **Mise en œuvre du programme de travail « éducation et formation 2010 » ;**

- **Groupe de travail B « compétences clés » : les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie - cadre européen de référence**

Säävälä Tapio ; Commission européenne – DGEAC. Direction générale de l'éducation et la culture

Bruxelles : Commission européenne, novembre 2004, 21 p.

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe_fr.pdf)

#### I.1.2 – Terminologie : compétences de base et compétences clés

- **Terminology of european education and training policy : a selection of 100 key terms**

CEDEFOP. European Center for the Development of Vocational Training

Luxembourg : OPOCE. Office des publications officielles des communautés européennes, 2008,

241 p. ISBN 92-896-0472-7

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/369/4064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf)

*Glossaire en six langues : anglais, français, allemand, italien, portugais et espagnol. Il apporte notamment des définitions en français des termes : compétences clés, compétences de base, nouvelles compétences de base, compétences de base en technologies de l'information et de la communication (TIC).*

• **Standards, compétences de base et socle commun**

INRP. Institut national de recherche pédagogique - Cellule de veille scientifique et technologique ;  
Olivier Meunier (en partenariat avec l'UMR Education et politiques)  
Lyon : INRP, décembre 2005, 53 p. (Les dossiers de la veille)

<http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/sommaire.htm>

[http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/Dossier\\_Standards.pdf](http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/Dossier_Standards.pdf)

*Dossier en ligne apportant un éclairage international, avec une approche historique de ces différentes notions. Il souligne les convergences et divergences en matière de compétences de base, de standards et de politique d'évaluation au niveau des différents pays européens.*

• **Key competences for lifelong learning in Europe: Frequently asked questions**

Communiqués de presse rapides du site Europa : MEMO/05/416, 10 November 2005

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/416&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=fr>

• **La définition et la sélection des compétences clés : résumé**

OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques  
Paris : OCDE, 26/08/2005, 20 p.

<http://www.oecd.org/dataoecd/36/55/35693273.pdf>

<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/01.parsys.34011.downloadList.72115.DownloadFile.tmp/2005.dskcexecutivesummary.fr.pdf>

*Le programme de l'OCDE sur la définition et la sélection des compétences clés (DeSeCo [http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_39263238\\_2669073\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html)) qui est décrit ici fournit un cadre conceptuel pour orienter le développement à long terme des évaluations et l'extension à des nouveaux domaines de compétences.*

*L'OCDE a travaillé en collaboration avec un large panel de chercheurs, d'experts et d'institutions pour identifier un ensemble de compétences clés qui aident les individus et les sociétés à atteindre leurs objectifs. Ce résumé présente les compétences spécifiques qui relèvent de trois catégories (se servir d'outils de manière interactive, interagir dans des groupes hétérogènes, agir de façon autonome) et décrit leur pertinence pour la vie moderne.*

• **DeSeCo - Definition and Selection of Competencies : Theoretical and Conceptual Foundations**

<http://www.deseco.admin.ch/>

• **Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society External website : DeSeCo's final report**

Rychen D.S. & Salganik L.H. (Eds.)

Göttingen : Hogrefe & Huber Publishers, 2003, 224 p.

<http://www.hogrefe.com/index.php?mod=detail&ISBN=978-0-88937-272-6>

## **I.1.3 – Autres études européennes sur les compétences clés**

• **L'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des adultes : pour de meilleures compétences de base**

Janet Looney ; OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques  
Paris : OCDE, mars 2008, 240 p.

[http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr\\_2649\\_35845581\\_40261055\\_1\\_1\\_1\\_37455,00.html](http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr_2649_35845581_40261055_1_1_1_37455,00.html)

*Cette étude complète les analyses macro-économiques concernant les compétences de base des adultes en situation d'illettrisme et apporte un éclairage sur l'efficacité de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation dans divers pays : Royaume-Uni, Australie, Belgique, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Norvège, Nouvelle-Zélande, Canada, Allemagne et France.*



● **Les compétences au cœur du cadre européen des certifications**

Sandra Bohlinger

Revue européenne de formation professionnelle, n° 42-43, 2007/3-2008/1, pp. 106-124

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/491/42\\_fr\\_Bohlinger.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42_fr_Bohlinger.pdf)

Numéro portant dans son intégralité sur le « Cadre européen des certifications » :

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/491/42-fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42-fr.pdf)

● **Compétence – l'essence et l'utilisation de ce concept dans la formation professionnelle initiale et continue**

Martin Mulder

Revue européenne de formation professionnelle, n° 40, 2007/1, pp. 5-23

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/468/40\\_fr\\_mulder.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_fr_mulder.pdf)

Numéro comprenant un « Dossier consacré à la compétence » :

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/468/40-fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40-fr.pdf)

● **Qui a peur des compétences (clés) ? Langues étrangères, FLE et compétences (clés) en Europe : la longue voie de la définition de compétences communes à la réalisation et à l'évaluation de l'apprentissage**

Tiziana Cignatta

Synergies Europe, n° 1, 2006, pp. 205-215

<http://ressources-cla.univ-fcomte.fr/gerflint/Europe1/Tiziana.pdf>

[Curriculum vitae de l'auteur : <http://ecep.ecml.at/Team/TizianaCignatta/tabid/1067/language/fr-FR/Default.aspx>]

● **Les compétences pour apprendre tout au long de la vie : comment les construire, les évaluer, les développer et les accompagner ? : Université européenne d'été pour apprendre tout au long de la vie, Cracovie, 18 – 21 septembre 2006**

FREREF. Fondation des régions européennes pour la recherche en éducation et en formation

Programme : [http://freref.nuxit.net/spip/IMG/pdf/Programme\\_2006\\_FRA.pdf](http://freref.nuxit.net/spip/IMG/pdf/Programme_2006_FRA.pdf)

Résumés des interventions : <http://freref.nuxit.net/spip/spip.php?rubrique17&lang=fr>

**Atelier 1 - Comment identifie-t-on les compétences ?**

<http://freref.nuxit.net/spip/spip.php?article49>

- p. 53 → VAE : quels référentiels pour évaluer les compétences ? / Jean-Pierre Cattin, Directeur à l'Office d'Orientation du canton de Genève (Région : Suisse Romande et Tessin)

- p. 74-75 → Intérêt du curriculum vitae européen Europass et du référentiel de compétences transversales CompéQ dans l'identification des compétences et dans leur validation (Expériences en cours en Suisse, en Franche-Comté, dans le Maghreb et au Canada) / Jean Menthonnex, Professeur associé, Université de Franche-Comté, Centre interuniversitaire EUROQUAL (Région : Suisse Romande et Tessin)

**Atelier 2 - Comment développe-t-on des compétences ?**

<http://freref.nuxit.net/spip/spip.php?article59>

- pp. 122-123 → Analyse des développements d'une approche par les compétences / Emese Karda (Région : Harghita, en Roumanie)

● **Gérer les parcours de vie dans les sociétés de la connaissance : Université européenne d'été pour apprendre tout au long de la vie, Lyon, 2004**

FREREF. Fondation des régions européennes pour la recherche en éducation et en formation

<http://freref.nuxit.net/spip/spip.php?rubrique9>

**Atelier 3 : Comment évaluer et reconnaître les compétences clés ?**

Résumé des interventions : <http://freref.nuxit.net/spip/spip.php?article36>

● **Developing basic skills as key competences : a guide to good practice**

European Civil Society Platform on Lifelong Learning (EUCIS-LLL) ; Judith Summer ; EAEA. European Association for the Education of Adults

Paris : EUCIS-LLL. Plate forme européenne de la société civile pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, 2004, 56 p.

[http://www.eucis.net/francais/Guide\\_to\\_Good\\_Practice\\_in\\_Basic\\_Skills\\_in\\_LLL.pdf](http://www.eucis.net/francais/Guide_to_Good_Practice_in_Basic_Skills_in_LLL.pdf)

*This handbook is based on the research report Towards Developing the Lisbon Strategy: Developing Basic Skills as Key Competences, written by Antonio Mocci.  
Constitue un recueil de bonnes pratiques, notamment en France : La Ligue de l'enseignement ;  
La Ligue de l'Enseignement en coopération avec la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports des Côtes d'Armor ; L'Oreal ; EURO-WEA.*

• **Retour sur les qualifications clés**

Pekka Kämäräinen

CEDEFOP Info, n° 1, 2002

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/244/C12A6FR.html](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/244/C12A6FR.html)

• **Transformation of learning in education and training : key qualifications revisited**

Pekka Kämäräinen ; Graham Attwell ; Alan Brown (editors)

Luxembourg : OPOCE. Office des publications officielles des communautés européennes, 2002,

254 p. (Cedefop Reference ; 37)

ISBN 92-896-0130-2

• **Les compétences clés : un concept en développement dans l'enseignement général obligatoire**

EURYDICE. Réseau d'information sur l'éducation en Europe

Bruxelles: Eurydice, 2002, 192 p.

Analyse comparative : <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=032FR>

Descriptions nationales :

<http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=031FR>

• **Connaissances et compétences : des atouts pour la vie ; premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000**

OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques

Paris : OCDE, 2001, 343 p.

<http://www.oecd.org/dataoecd/44/30/33691604.pdf>

Sur le Programme PISA de l'OCDE, voir le site

[http://www.pisa.oecd.org/pages/0,3417,en\\_32252351\\_32235731\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.pisa.oecd.org/pages/0,3417,en_32252351_32235731_1_1_1_1,00.html)

## **I.1.4 – Expériences belge et suisse de dispositifs « Compétences clés »**

### Belgique

• **Colloque franco-belge : « Illettrisme : compétences-clés et itinéraires de réussite » : 22-23 septembre 2009**

[http://actualites.alphabetisation.be/index.php?option=com\\_content&task=view&id=381&Itemid=109](http://actualites.alphabetisation.be/index.php?option=com_content&task=view&id=381&Itemid=109)

Interventions belges :

Les savoirs de base et compétences-clés nécessaires aujourd'hui aux citoyens européens

Catherine Stercq, Co-Présidente de Lire et Écrire (Belgique)

Quand des apprenants s'organisent et se mobilisent autour d'un projet !

Comité « sensibilisation » des apprenants, Lire et Écrire Namur (Belgique)

Alpha-culture : dimension culturelle et processus d'alphabétisation des adultes

Michèle Minne, Ministère de la Culture de la Communauté française de Belgique

Compétences-clés et itinéraire de l'apprenant

Guy Esclavont, Participant aux ateliers d'apprentissage, collectif Alpha, Bruxelles, Belgique

Accompagné de Jean Przyklek, Photographe-formateur

## Suisse

### • Dispositif « Compétences-clés » de l'OFPC

OFPC. Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue de Genève (Suisse)

<http://www.ge.ch/ofpc/carrefour/competence.asp>

*Les spécialistes de l'OFPC en partenariat avec la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève (Unité de Psychologie de l'Education, de la Formation et des Ressources humaines) ont développé l'outil-dispositif « Compétences-clés ». Il permet à une Autorité donnée de reconnaître les compétences-clés. Le processus conduit à l'attribution d'une Attestation de qualifications dans le domaine des compétences-clés. (A Genève, une Attestation cantonale est remise par l'OFPC, sur la base des propositions d'une commission d'experts).*

### **Compétences-clés : transfert et adaptation du dispositif**

[ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence\\_transf.pdf](ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence_transf.pdf) (2 pages)

*Pour les institutions intéressées, le dispositif Compétences-clés peut être adapté aux spécificités et exigences rencontrées localement.*

### **Compétences-clés : un dispositif d'évaluation et de reconnaissance des compétences - clés**

OOF. Office d'orientation et de formation professionnelle - Unité Evaluations & Développement ; Grégoire Evequoz

Genève : OOF, 2003, 56 p.

[ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence\\_manuel.pdf](ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence_manuel.pdf)

### **Compétences-clés un outil performant pour développer l'employabilité : maintenir et développer l'employabilité de ses collaborateurs, c'est maintenir et développer la compétitivité de l'entreprise**

Charles Julen

Genève : OOF, 2003, 11 p.

<ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competences.pdf>

## **I.1.5 – Projets transnationaux**

### • **Projet européen TRAIN**

**Professionnalisation de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base – Modules de base pour la formation de formateurs**

<http://www.die-bonn.de/train/francais/>

*Projet en cours de réalisation d'octobre 2006 à septembre 2008 avec le soutien financier de la Communauté Européenne : Socrates, Grundtvig1.*

### **Concept de qualification des praticiens dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme : Manuel**

Monika Tröster ; German Institute for Adult Education (DIE), Leibniz Centre for Lifelong Learning

September 2008

<http://www.die-bonn.de/train/francais/modules/index.asp>

### **Développement professionnel dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme et la formation de base : état des lieux en France : rapport national**

Elie Maroun ; ANLCI. Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

Juin 2007, 25 p.

[http://www.die-bonn.de/train/francais/materials/TRAIN\\_France\\_National%20Report\\_french.pdf](http://www.die-bonn.de/train/francais/materials/TRAIN_France_National%20Report_french.pdf)

### **Final Conference in Bonn, 2nd September 2008**

<http://www.die-bonn.de/train/english/News/index.asp>

**Le projet européen "Train" propose cinq modules innovants aux formateurs d'adultes en formation de base**

Aurélie Gerlach

Le Quotidien de la formation, n° 1128, 2 juillet 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **Projet européen CEPPAC 3**

<http://www.ceppac.eu/fr/>

Projet financé dans le cadre du programme Education tout au long de la vie – Leonardo da Vinci– Transfert d'innovation. Le partenariat est constitué de 10 partenaires dans 8 pays européens. Le coordinateur du projet est AGORA-EOLE France à Lorient.

Objectifs du projet : améliorer pour publication et transfert certains résultats du projet CEPPAC en particulier : « Liste d'outils de freins aux apprentissages », « Fiches pédagogiques pour la formation des formateurs et pour les savoirs de base », « Guide méthodologique pour le transfert de l'apprentissage informel en situation d'apprentissage formel » dans le domaine de savoirs de base y compris les savoirs technologiques de base selon les définitions européennes.

● **Projet européen PASS : pratiques et politiques d'alphabétisation et d'acquisition des savoirs de base**

<http://politiques.alphabetisation.be/content/view/21/135/>

Lire et Ecrire <http://www.lire-et-ecrire.be/index.php> coordonne, dans le cadre de l'action Grundtvig, le projet européen PASS. Il rassemble des partenaires de France, d'Italie, de Suisse, d'Ecosse, d'Irlande du Nord et de République d'Irlande et de la Communauté germanophone de Belgique.

Les objectifs de ce projet sont d'identifier, de diffuser et de valoriser les résultats, méthodologies et « bonnes pratiques » des projets d'alphabétisation soutenus par l'Europe et plus particulièrement par les programmes Socrates et Grundtvig.

Ce projet rassemble **neuf partenaires issus de six pays**

[http://politiques.alphabetisation.be/images/documents/pdf/pass/fiches\\_4.pdf](http://politiques.alphabetisation.be/images/documents/pdf/pass/fiches_4.pdf)

**Séminaire organisé à Bruxelles du 24 au 27 avril 2006 et ses objectifs**

<http://politiques.alphabetisation.be/content/view/22/5/>

**Rapport de l'activité de recherche menée dans le cadre du projet PASS**

<http://politiques.alphabetisation.be/content/view/23/5/>

Ce document présente le rapport de l'activité de recherche menée dans le cadre du projet européen PASS. Il propose une sélection de projets et organismes mettant en œuvre des « bonnes pratiques » et des « réflexions fécondes » dans les domaines de l'alphabétisation, de l'accès de tous aux savoirs de base et de la prise en compte des adultes infrascolarisés dans les politiques publiques.

**Ressources européennes pour l'alphabétisation : une sélection d'outils et de publications réalisés dans le cadre de projets européens**

Catherine Bastyns (Rédaction) ; Cécilia Locmant et Jacques Bosman (Coordination)

Bruxelles : Lire et Ecrire Communauté française, septembre 2006, 36 p.

- Présentation <http://politiques.alphabetisation.be/content/view/20/135/>

- Fiche par fiche <http://politiques.alphabetisation.be/content/view/26/5/>

- Brochure complète [http://politiques.alphabetisation.be/images/documents/pdf/pass/ressources\\_fr.pdf](http://politiques.alphabetisation.be/images/documents/pdf/pass/ressources_fr.pdf)

● **Projet KEYPAL**

<http://www.eife-l.org/activities/projects/keypal/index.html>

KEYPAL était un projet de 2 ans (démarré en novembre 2004) soutenu par le programme Socrates - Grundtvig de la Commission Européenne DG Education et Culture.

ElfEL - European Institute for E-Learning - France était coordinateur du projet qui regroupait au total neuf partenaires européens.

L'objectif du projet KEYPAL était de vérifier et de confirmer la pertinence et l'impact potentiel du portfolio électronique (ePortfolio) pour le développement et l'évaluation des compétences-clés (ou compétences essentielles).

**KEYPAL : Benchmarking report**

October 2006, 63 p.

<http://www.eife->

[l.org/activities/projects/keypal/Deliverables/D2.1\\_keypal\\_benchmarking\\_report\\_vPublic.pdf](http://activities/projects/keypal/Deliverables/D2.1_keypal_benchmarking_report_vPublic.pdf)

*Parmi les nombreux documents téléchargeables sur le site de EIfEL France relatifs au projet, une étude de benchmark menée par les partenaires de KEYPAL s'intéresse aux politiques, stratégies et initiatives pour les compétences clés en Europe, et en particulier en Angleterre, au Pays-de-Galles, en Ecosse, en Allemagne, en Slovénie et en France*

## **I.2 - En France**

### **I.2.1 – Textes officiels**

- **Loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école**

Journal Officiel de la République Française, 24 avril 2005 [13 p.]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000259787&dateTexte>

- **Décret n° 2006-830 du 11 juillet 2006 relatif au socle commun de connaissances et de compétences et modifiant le code de l'éducation**

Journal Officiel de la République Française, n° 160, 12 Juillet 2006, p. 10396 [13 p.]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000818367&dateTexte>

- **Circulaire DGEFP 2008/01 du 3 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du Ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle**

Bulletin Officiel du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, n° 2008/2, 29 février 2008, [4 p.]

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/picts/bo/29022008/TRE\\_20080002\\_0110\\_0003.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/picts/bo/29022008/TRE_20080002_0110_0003.pdf)

- **Instruction relative à la cession de la marque APP et abrogeant la circulaire DGEFP n° 2004-030 du 27 avril 2009**

DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 2 pages

<http://site.app.tm.fr/apapp/pdf/8-courrierdgefp.pdf>

- **Tome 2 – Chapitre 29 : Réinsertion des demandeurs d'emploi**

**Fiche n° 29-1 Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) : prestations et bénéficiaires**

**Fiche n° 29-2 Ateliers de pédagogie personnalisée (APP) : fonctionnement**

**In : Les Fiches pratiques de la formation continue**

Centre INFFO

Saint-Denis-La Plaine : Centre INFFO, 2009, Version papier : pp. 459-460 + pp. 461-462

<http://www.centre-inffo.fr/Les-fiches-pratiques-de-la.html>

<http://www.droit-de-la-formation.fr/> (Base de données de consultation des « Fiches pratiques », sur abonnement)

### **I.2.2 – Savoirs de base, socle de connaissances, compétences clés : impliquer tous les acteurs pour accompagner les publics fragilisés**

- **Prévenir l'illettrisme relève de la responsabilité de chacun**

Béatrice Delamer

*Le Code du travail est formel, la lutte contre l'illettrisme fait partie intégrante de la formation professionnelle tout au long de la vie et concerne tout le monde : « l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises », selon Dominique*



*Balmory, président du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).*

L'Actualité de la formation, 25 juin 2007

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **Recodification et lutte contre l'illettrisme**

Marc Hoogendijk

INFFO Flash, n° 731, 15 octobre 2008, p. 24

*Depuis le 1er mai dernier, le nouveau Code du travail est entré en vigueur. Sa lecture peut susciter des interrogations, notamment s'agissant de la lutte contre l'illettrisme.*

● **Illettrisme : un guide pour comprendre et agir**

*Le CNFPT, Centre national de la fonction publique territoriale vient de publier un guide intitulé « La lutte contre l'illettrisme dans les collectivités » (108 pages). Il est le résultat d'une enquête menée auprès de 900 collectivités locales. Ce guide a été enrichi par la présentation des actions concrètes de formation réalisées par les délégations régionales du CNFPT et par les travaux menés en partenariat avec l'ANLCI. Les préconisations sont elles-mêmes issues de l'analyse des formations de base mises en place dans ce secteur. Des fiches techniques et méthodologiques complètent l'état des lieux de la lutte contre l'illettrisme par les collectivités locales. Le CNFPT s'est engagé dans la lutte contre l'illettrisme en mettant en place des formations de base, en signant en 2004 un accord cadre avec l'ANLCI et en la plaçant parmi ses priorités d'actions.*

*Extrait du site du CNFPT, rubrique « Communiqués- Actualités du 10/2008 »*

[http://www.cnfpt.fr/fr/actualites/Espace\\_presse/Illettrisme: un guide pour comprendre et agir/747](http://www.cnfpt.fr/fr/actualites/Espace_presse/Illettrisme:_un_guide_pour_comprendre_et_agir/747)

● **La réforme de la formation donne de nouveaux moyens pour combattre l'illettrisme**

Béatrice Delamer

L'Actualité de la formation, 18 mars 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **L'Etat a transféré le label APP à l'APapp**

Nicolas Deguerry

L'Actualité de la formation, 1er avril 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **« Savoirs de base, compétences pro' ? » : les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir**

GARF. Groupement des acteurs et responsables de la formation

Paris : GARF, mars 2009, 64 p. (Études du GARF)

● **L'ANLCI édite son référentiel « compétences clés en situation professionnelle »**

Béatrice Delamer

L'Actualité de la formation, 19 mars 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **Hervé Fernandez, secrétaire général de l'ANLCI, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme : interview (p. 5)**

Le FAF.TT et vous, n° spécial Illettrisme, février 2009, 6 p.

<http://www.illettrisme-ressources.com/site/file/pdf/Actus/2009/FAFTT-Fevrier2009.pdf>

● **L'OPCAMS et l'ANLCI s'unissent pour réduire l'illettrisme au sein de l'artisanat des métiers et des services**

Gonzague Rambaud

L'Actualité de la formation, 16 octobre 2007

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

● **L'Association des régions de France propose « d'impliquer les Opca et les organismes consulaires dans l'insertion des publics et la formation des salariés et des encadrants »**

David Garcia

L'Actualité de la formation, 15 mai 2008

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

- **90 % des 400 000 salariés de la branche propreté sont au premier niveau de qualification**

Gonzague Rambaud

L'Actualité de la formation, 19 mars 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

- **La branche propreté lutte contre l'illettrisme**

Gonzague Rambaud

INFFO Flash, n° 743, 15 avril 2009, p. 12

- **Le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (Référentiel CCSP)**

ANLCI. Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

Lyon : ANLCI, mars 2009

[http://www.anlci.fr/index.php?id=actualite&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=297&tx\\_ttnews\[backPid\]=486&cHash=757477381c](http://www.anlci.fr/index.php?id=actualite&tx_ttnews[tt_news]=297&tx_ttnews[backPid]=486&cHash=757477381c)

- **Grille référentiel** (2 p.) [http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/grille\\_referentiel.pdf](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/grille_referentiel.pdf)

- **Guide d'utilisation du Référentiel CCSP** version 1 - mars 2009 (43 p.)

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599\\_ANLCI\\_Brochure\\_compетенces.pdf](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599_ANLCI_Brochure_compетенces.pdf)

- **Grille vierge en format PDF** (2 p.)

<http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/POSTER.pdf>

- **Grille vierge en format Excel**

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/IMAGES/Blog/Referentiel\\_CCSP/Copie\\_de\\_Referentiel\\_avec\\_lignes\\_vierges\\_charte.xls](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/IMAGES/Blog/Referentiel_CCSP/Copie_de_Referentiel_avec_lignes_vierges_charte.xls)

- **Diaporama de présentation** (43 p.)

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/IMAGES/Blog/Referentiel\\_CCSP/presentation\\_du\\_referentiel\\_CCSP.ppt](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/IMAGES/Blog/Referentiel_CCSP/presentation_du_referentiel_CCSP.ppt)

- **En région l'action se développe dans les entreprises**

Extrait du dossier spécial « **Agir contre l'illettrisme en entreprise pour sécuriser les parcours professionnels** »

ANLCI Infos, n° 13, août-septembre-octobre 2009, 36 p.

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI\\_INFOS/Journal\\_ANLCI\\_infos\\_N\\_13.pdf](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI_INFOS/Journal_ANLCI_infos_N_13.pdf)

- **Acteurs de la formation de base : se professionnaliser ; Guide Pratique**

Véronique Leclercq

Lyon : ANLCI. Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, décembre 2008, 20 p.

[http://www.anlci.gouv.fr/fileadmin/Medias/PDF/EDITIONS/ANLCI\\_guide\\_proBDOKdef.pdf](http://www.anlci.gouv.fr/fileadmin/Medias/PDF/EDITIONS/ANLCI_guide_proBDOKdef.pdf)

*Ce guide a été écrit par Véronique Leclercq, professeur en sciences de l'éducation à l'Université Lille 1, (Centre université-économie d'éducation permanente, Laboratoire Trigone), à la demande de l'ANLCI, après qu'elle ait animé le groupe de travail national du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI consacré à la professionnalisation.*

- **De la transmission des savoirs à l'approche par compétences**

Olivier Rey

Dossiers d'actualité de la VST, Veille scientifique et technologique de l'INRP, n° 34, avril 2008, 9 p.

[http://www.inrp.fr/vst/LettreVST/pdf/34\\_avril2008.pdf](http://www.inrp.fr/vst/LettreVST/pdf/34_avril2008.pdf)

- **Étude de cas : France**

**In : L'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des adultes : pour de meilleures compétences de base**

Benoît Michel et Elie Maroun ; OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques

Paris : OCDE, février 2008, 69 p.

<http://www.oecd.org/dataoecd/28/37/40046673.pdf>

<http://dx.doi.org/10.1787/172140204834>

*Cette étude de cas porte sur trois exemples de dispositifs français visant des publics présentant des difficultés importantes par rapport aux savoirs de base, notamment au niveau linguistique, et mis en*



**Des savoirs de base aux compétences clés : quelle place pour les Régions ?**  
**Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les conseils régionaux**  
**1er-2 octobre 2009, Le Mans, Conseil régional des Pays-de-la-Loire**

---

*œuvre dans des contextes très différents : des Ateliers de Formation de Base (AFB) en Haute-Normandie, à Rouen et au Havre ; la formation de base en milieu pénitentiaire, au centre pénitentiaire de Saint-Quentin-Fallavier ; le dispositif Savoirs pour réussir (SPR) à Marseille.*

- **Le socle commun : peut mieux faire ? : Colloque 2008 : Amiens 28, 29 et 30 mars**  
organisé par le SCEREN. Services Culture Editions Ressources pour l'Education nationale, en partenariat avec le CRDP d'Amiens  
*Présentation de la problématique, du programme et des ateliers :*  
<http://education.devenir.free.fr/colloque2008.htm>

- **Le socle commun de connaissances et de compétences**  
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Poitiers : SCEREN/CNDP, 2007, 52 p.  
<http://media.education.gouv.fr/file/46/7/5467.pdf>  
*Davantage d'informations sont disponibles sur le site du Ministère de l'Education nationale :*  
<http://www.education.gouv.fr/cid2770/le-socle-commun-de-connaissances-et-de-competences.html>

- **Développement professionnel dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme et la formation de base : état des lieux en France : rapport national**  
Elie Maroun ; ANLCI. Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme  
Juin 2007, 25 p.  
[http://www.die-bonn.de/train/francais/materials/TRAIN\\_France\\_National%20Report\\_french.pdf](http://www.die-bonn.de/train/francais/materials/TRAIN_France_National%20Report_french.pdf)  
*Rapport réalisé dans le cadre du Projet européen TRAIN <http://www.die-bonn.de/train/francais/>, en cours de réalisation d'octobre 2006 à septembre 2008, dont l'objet est la « Professionnalisation de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base – Modules de base pour la formation de formateurs » (avec le soutien financier de la Communauté Européenne : Socrates, Grundtvig 1).*

- **La formation de base, publics, dispositifs, pratiques : note de synthèse**  
Véronique Leclercq  
Savoirs, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes, n° 14, juillet 2007, pp. 11-55

- **Formation de base et d'insertion : un monde de la formation d'adultes spécifique ?**  
Guy Sapin ; Cécile Bordy ; Christine Bazin (C2R Bourgogne)  
Savoirs, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes, n° 14, juillet 2007, pp. 59-61

- **L'engagement en formation de base d'adultes de faible niveau de scolarisation**  
Véronique Leclercq  
Savoirs, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes, n° 11, octobre 2006, pp. 89-106

- **La professionnalisation du formateur spécialisé en formation de base**  
Véronique Leclercq  
Education permanente, n° 164, septembre 2005, pp. 105-118

- **La professionnalisation des formateurs impliqués dans la formation de base : un processus inachevé**  
Véronique Leclercq  
VEI-Enjeux, n° 136, mars 2004, pp. 187-202  
*Contribution en ligne sur le site de l'éditeur : <http://www.cndp.fr/revuevei/>*

- **Les compétences clés : pour accroître l'efficacité et l'employabilité de chacun**  
Grégoire Evequoz  
Paris : Liaisons sociales, 2004, 160 p.

- **Savoirs de base, communication orale et écrite : dossier**  
Sophie Etienne (coordonné par)  
Savoirs et formation, n° hors série, décembre 2004, 84 p.

- **La formation aux savoirs de base : guide méthodologique**

Uniformation. Fonds d'assurance formation de l'économie sociale

Paris : Uniformation, 2004, 11 p.

<http://www.uniformation.fr/texte/PDF/GUIDE.pdf>

*Ce guide s'articule en cinq parties. Les trois premières apportent des éléments de réponses sur le repérage des salariés, la formation d'accompagnateurs et les actions en matière de savoirs de base. La quatrième partie est une sorte de boîte à outils qui regroupe : des définitions, une liste de sigles, des repères bibliographiques et une liste de sites Web. La dernière partie propose une page visant à recueillir les suggestions, les interrogations ou les besoins des professionnels concernés par ces thèmes.*

- **Former les publics peu qualifiés : référentiel des savoirs de base, démarche référentielle de repérage des compétences**

Colette Dartois; Claude Thiry ; CqFD. Conseil qualité formation développement ; CAFOC Nancy ; Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Paris : La Documentation française, 2000, 175 p.

*Document disponible en ligne sous la forme de deux fichiers complémentaires :*

<http://darkteacher.free.fr/Upload/D1.pdf> (37 p.) et <http://darkteacher.free.fr/Upload/D2.pdf> (69 p.).

## **II. - Savoirs de base - Compétences clés : quelques illustrations régionales**

### **L'emploi, la formation et l'insertion dans les Régions : catalogue des productions écrites du réseau CARIF-OREF 2003-2008**

Réseau Inter CARIF-OREF, novembre 2008 (2ème édition, version 2), 143 p.

Extrait du site de l'ARFTLV - CARIF Poitou-Charentes, rubrique « Documentation – Travaux documentaires »

[ftp://ftp.arftlv.org/portail/documentation/Catalogue\\_prod\\_CARIF\\_OREF\\_version\\_sept\\_07.pdf](ftp://ftp.arftlv.org/portail/documentation/Catalogue_prod_CARIF_OREF_version_sept_07.pdf)

*Ce second recensement a été réalisé à partir des données recueillies auprès de 21 CARIF-OREF en juillet et octobre 2008. Le résultat présenté ici rend compte de la réalité des productions des CARIF-OREF, avec une approche territoriale souvent privilégiée. Une partie du document est consacrée à l'illettrisme et aux savoirs de base.*

## **Alsace**

- **Compétences clés : présentation générale**

Extrait du site du Conseil régional Alsace, rubrique « Guide des aides » puis Chapitre « Education Formation professionnelle »

[http://www.region-alsace.eu/dn\\_formation-professionnelle/aides-competences-cles-form-pro.html?chapters=80](http://www.region-alsace.eu/dn_formation-professionnelle/aides-competences-cles-form-pro.html?chapters=80)

- **La Région soutient l'acquisition des savoirs de base pour 510 demandeurs d'emploi en Alsace**

Extrait du site du Conseil régional Alsace, rubrique « Archives des actualités 2009 »

[http://www.region-alsace.eu/dn\\_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html](http://www.region-alsace.eu/dn_archives-actualites-2009/2009-06-12-chantiers-ecole.html)

- **Alsace, 26 juin 2009 : signature du plan régional « Accès aux compétences de base 2009-2011 »**

Extrait du site de l'ANLCI, rubrique « Région » puis « Alsace »

[http://www.anlci.gouv.fr/index.php?id=actualite\\_alsace&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=430&tx\\_ttnews\[backPid\]=36&cHash=d3e42b4ef3](http://www.anlci.gouv.fr/index.php?id=actualite_alsace&tx_ttnews[tt_news]=430&tx_ttnews[backPid]=36&cHash=d3e42b4ef3)

- **Difficultés face à l'écrit : l'Alsace dans la moyenne**

Chiffres pour l'Alsace, INSEE, n° 43, mars 2008, 4 p.

[http://insee.fr/fr/insee\\_regions/alsace/themes/cpar43\\_2.pdf](http://insee.fr/fr/insee_regions/alsace/themes/cpar43_2.pdf)

## Aquitaine

- **Schéma régional de développement des compétences clés (p. 10)**

Extrait de « Plan régional de développement des Formations professionnelles 2009 – 2014 : de l'éducation à l'emploi » ; [2008], 39 p.

<http://delib.cr-aquitaine.fr/Docs/2009/1602/ANNEXE/A0VBI.pdf>

- **Un aquitain sur deux désorienté face à l'écrit**

Yvette Willm

Le Quatre Pages INSEE Aquitaine, n° 152, mars 2006, 4 p.

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/aquitaine/themes/4pages/ia15208.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/aquitaine/themes/4pages/ia15208.pdf)

## Auvergne

**Profil clé : un livret pour évaluer les compétences clés"**

*L'antenne PREPA ASEA du Puy- en-Velay a mis en ligne un document élaboré dans le cadre d'un projet Equal. Les objectifs étaient de donner une définition la plus juste possible des compétences clés, de construire un référentiel, de réaliser un outil d'évaluation s'appuyant sur leur expérience de terrain*

Extrait du site collaboratif Diese.net « Ressources pour l'insertion », animé par le CRI - GRETA du Velay : <http://diese.net/IMG/pdf/Profil-cle.pdf>

## Bretagne

- **Dossier thématique « Les compétences de base »**

GREF Bretagne

*Ce dossier sur les compétences de base vise à informer à la fois les publics concernés et les professionnels. Ce dernier couvre de nombreux thèmes. Par exemple, une rubrique est consacrée à la terminologie en usage aujourd'hui (compétences clés, savoirs de base ou savoirs fondamentaux).*

Extrait du site du GREF Bretagne, rubrique « Dossiers thématiques » :

[http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques\\_publicques/consulter\\_les\\_dossie/les\\_compетенces\\_de\\_b/view](http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques_publicques/consulter_les_dossie/les_compетенces_de_b/view)

- **« Compétences de base » : tableau récapitulatif des termes employés et leurs définitions**

GREF Bretagne

Extrait du site du GREF Bretagne, rubrique « Dossiers thématiques » : [http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication\\_gref/publications\\_2008/animation\\_des\\_asfap/dossier\\_web\\_comp\\_de/definition\\_s\\_competen](http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2008/animation_des_asfap/dossier_web_comp_de/definition_s_competen)

[s\\_competen](http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2008/animation_des_asfap/dossier_web_comp_de/definition_s_competen)

- **Dossier thématique « Illettrisme »**

GREF Bretagne

*Ce dossier en ligne fait le tour de la question de sujets tels que, l'illettrisme, les savoirs de base, les compétences clés. Il regroupe notamment, un zoom sur la lutte contre l'illettrisme en Bretagne, des témoignages et des actions sur le repérage, la prévention et la formation.*

Extrait du site du GREF Bretagne, rubrique « Dossiers thématiques » :

[http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques\\_publicques/consulter\\_les\\_dossie/illettrisme/view](http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques_publicques/consulter_les_dossie/illettrisme/view)

- **Retour d'expériences sur « Atout connaissances », dispositif d'acquisition des savoirs de base**

Gonzague Rambaud

Le Quotidien de la formation, n° 1057, 16 mars 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

## **Centre**

- **Les visas Libres Savoirs : site de la plate forme Libres Savoirs dédiée au réseau de formation aux savoirs de base de la région Centre**

*Les Visas Libres Savoirs de base sont des formations financées par la Région, avec la contribution du FSE, dont l'accès libre et gratuit est assuré à tous les publics (adulte ou jeune de plus de 16 ans, sorti du système scolaire).*

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

- Les Newsletter : <https://www.libres-savoirs.regioncentre.fr/USER/Info/Newsletter/InscriptionNewsletter.aspx>

- **Les missions locales de la région Centre guidées pour repérer l'illettrisme**

Beatrice Delamer

L'Actualité de la formation, 7 janvier 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

- **La région Centre forme ses résidents à accueillir les touristes**

Beatrice Delamer

L'Actualité de la formation, 14 mai 2007

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>

- **Libres savoirs : apprendre tout simplement**

Direction générale Formation Education - Direction des Formations professionnelles

Orléans : Conseil régional Centre, 2007, 7 p.

*Ce document propose une présentation synthétique de la stratégie régionale de développement des savoirs de base (contexte, historique, Visas, Espaces libres savoirs)*

- Rubrique « Outils de communication » :

<https://www.libres-savoirs.regioncentre.fr/user/Info/ContenuRedactionnel/ContenuRedactionnel.aspx?Id=447>

- Le document : <https://www.libres-savoirs.regioncentre.fr/RessourcesWeb/biblio/actualite/StrategieRegionaleLibresSavoirs2007.pdf>

## **Champagne-Ardenne**

- **Lutter contre l'illettrisme, une responsabilité collective et une nécessité en Champagne-Ardenne : synthèse d'un colloque régional**

CESR Champagne-Ardenne

Châlons-en-Champagne : CESR, novembre 2008, 29 p.

<http://www.cesr-champagne-ardenne.fr/IMG/pdf/illett.pdf>

- **Les Champardennais face à l'écrit : les jeunes et les hommes plus souvent en difficulté qu'au niveau national**

INSEE Flash Champagne-Ardenne n° 89, mai 2008, 4 p.

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/champagne-ardenne/themes/flash/if89/fla088960.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/champagne-ardenne/themes/flash/if89/fla088960.pdf)

- **Entretien avec Michèle Leflon, vice-présidente du Conseil régional de Champagne-Ardenne chargée de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'accès à l'emploi**

Philippe Grandin (propos recueillis par)

INFFO Flash, n° 674, 28 février 2006, p.13-14

*Au cours de cet entretien, Michèle Leflon présente les grandes orientations du Plan régional de développement des formations (PRDF), les actions menées en faveur de l'apprentissage et de la lutte contre l'illettrisme, les initiatives régionales en direction des TPE et PME ainsi que la mise en œuvre des nouvelles responsabilités confiées à la Région par la loi de décentralisation*

## Franche-Comté

- **Illettrisme, La Franche-Comté se mobilise : un plan visant à réduire l'illettrisme de 10 % a été signé le 24 juillet**

Jacques Barthélemy, préfet de région, Marie-Guite Dufay, présidente du conseil régional, Marie-Jeanne Philippe, recteur de l'académie de Besançon, Claude Jeannerot, président du conseil général du Doubs et des représentants des Départements du Jura, Haute-Saône et du Territoire de Belfort se sont retrouvés pour officialiser le premier plan régional de lutte contre l'illettrisme. Un programme triennal qui couvre la période 2009-2011. selon les statistiques établies à l'occasion de la Journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), 3,6 % des jeunes Comtois reçus en 2007 étaient illettrés. C'est mieux que la moyenne nationale qui est de 4,9 %, mais beaucoup moins que l'Auvergne (2,5 %). Dans le détail, ce sont les jeunes de Haute-Saône qui sont les plus affectés par ce fléau (5,1 %) derrière le Territoire de Belfort (4,2 %) et le Jura (3,9 %). À 2,6 %, le Doubs se détache nettement du lot.

Extrait du site l'Alsace.fr, « Actualités du 26 juillet 2009 »

<http://www.lalsace.fr/fr/permalien/article.html?iurweb=1826595>

- **Avis sur le rapport 3-6 : « Accord de partenariat pour le pilotage du plan d'action régional pour l'accès de tous aux savoirs et compétences de base 2007-2009 »**

Conseil économique et social de Franche-Comté ; Jean-Louis Duprez (rapporteur)

Séance plénière, 26 mars 2008, 1 p.

<http://www.cesr.franche-comte.fr/pdf/3-6savoirsetcompetences.pdf>

## Ile-de-France

- **Plan régional de lutte contre l'illettrisme d'Ile-de-France : un outil de sécurisation des parcours professionnels et de cohésion sociale : 2008-2011**

Préfecture de Région - SGAR - ANLCI - GIP CARIF Ile-de-France

Paris : Préfecture de Région - SGAR, juin 2008, 144 p.

Extrait du site du CARIF Ile-de-France, rubrique « Lutte contre l'illettrisme »

[http://www.carif-idf.org/jcms/db\\_25140/le-plan-regional-de-lutte-contre-l-illettrisme-un-outil-de-securisation-des-parcours-professionnels-et-de-cohesion-sociale](http://www.carif-idf.org/jcms/db_25140/le-plan-regional-de-lutte-contre-l-illettrisme-un-outil-de-securisation-des-parcours-professionnels-et-de-cohesion-sociale)

- **Plus de 900 000 Franciliens en difficulté face à l'écrit**

INSEE Ile-de-France - A la page, n° 278, février 2007, 4 p.

[http://www.carif-idf.org/upload/docs/application/pdf/2008-01/insee\\_alapage278.pdf](http://www.carif-idf.org/upload/docs/application/pdf/2008-01/insee_alapage278.pdf)

## Languedoc-Roussillon

### Accès aux compétences clés pour les personnes en insertion professionnelle

Extrait du site de la DRTEFP Languedoc-Roussillon, rubriques, « Se qualifier, La maîtrise des savoirs de base »

<http://www.sdtefp-languedocroussillon.travail.gouv.fr/Article.aspx?ArticleID=320>

## Limousin

- **Plan d'accès pour tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base, seconde génération (2009-2012)**

Extrait du site Prisme Limousin, rubrique « Illettrisme - Actualités »

<http://www.prisme-limousin.fr/illettrisme/illet.php#actu05>

- **L'état des lieux 2007 de la lutte contre l'illettrisme en Limousin**

Prisme Limousin

Limoges : Prisme Limousin, juin 2008, 62 p.

<http://www.prisme-limousin.fr/dl/illet/Etat%20des%20lieux%202007-%20juin%202008.pdf>

## **Lorraine**

- **Utilisation du nouveau référentiel RCCSP en lien avec le dispositif « compétences clés »**

Objectif Formation en Lorraine, CARIF Lorraine, n° 49, juillet 2009, p. 31

*Sous l'impulsion de la DRTEFP, la Lorraine a mis en place, dès mars 2009, le dispositif « Compétences clés » prévu dans la circulaire du 3 janvier 2008. Cet article fait le point sur cette initiative.*

[http://www.inffolor.org/Communication/Objectif\\_mag/49/OF\\_49\\_complet.pdf](http://www.inffolor.org/Communication/Objectif_mag/49/OF_49_complet.pdf)

- **Le Conseil Régional de Lorraine soutient les ateliers de maîtrise des savoirs de base**

Extrait du site du conseil régional Lorraine, rubriques « Education et formation Accompagnement Maîtrise des savoirs de base » : <http://www.lorraine.eu/jahia/Jahia/cache/bypass/pid/640>

- **Fiches pratiques d'aide au repérage du public en situation d'illettrisme**

C2RI, centre régional de ressources contre l'illettrisme en Lorraine

Metz : C2RI, juin 2009, [non paginé]

*Ce guide souligne les enjeux de la lutte contre l'illettrisme et indique les raisons d'acquérir ou de réactiver ses compétences de base en se formant. Le cadre législatif sur lequel s'appuie la lutte contre l'illettrisme et le dispositif lorrain « Compétences clés » y sont présentés.*

<http://www.inffolor.org/c2ri/une.php>

- **Etat des lieux de la lutte contre l'illettrisme en Lorraine**

Anne Poisneuf (Mission régionale Illettrisme Lorraine)

Metz : C2RI, octobre 2008, 46 p.

[http://www.inffolor.org/c2ri/pdf/ETAT\\_LIEUX%20\\_portrait.pdf](http://www.inffolor.org/c2ri/pdf/ETAT_LIEUX%20_portrait.pdf)

## **Nord-Pas-de-Calais**

- **Nord-Pas-de-Calais : l'état et la région veulent réduire de 15 à 9 % le taux d'illettrisme des adultes**

Knock Billy

INFFO Flash, n° 729, 15 septembre 2008, p. 9

- **Réseau Régional L.I.R.E. (Dispositifs Permanents pour la Maîtrise des Savoirs de Base) : Cadre d'intervention**

In : Région Nord-Pas-de-Calais : programme régional de formation 2007 – 2008, 7 p.

[http://www.nordpasdecals.fr/formation\\_permanente/pro/telechargement/2007/cadre\\_intervention/LIRE.doc](http://www.nordpasdecals.fr/formation_permanente/pro/telechargement/2007/cadre_intervention/LIRE.doc)

- **Adele, un programme de formation et de sensibilisation sur mesure dans le Nord-Pas-de-Calais**

David Garcia

L'Actualité de la formation, 3 mars 2008

*351 000 personnes âgées de 18 à 65 ans dans la région Nord-Pas-de-Calais connaissent de sérieux problèmes de lecture, d'écriture et de calcul, soit 16% de la population totale. Cet article présente le dispositif Adele (Agir Dans l'Entreprise pour la Lecture et l'Ecriture).*

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/>



## **Basse-Normandie**

- **Dispositif "Compétences clés" : dossier thématique**

ERREFOM, Espace régional de ressources sur l'emploi, la formation et les métiers, CARIF Basse-Normandie

Caen : ERREFOM, [site consulté le 12 août 2009]

[http://www.errefom.info/documentation/dossierThematique.php?action=voirDossier&tab=dothe&id\\_dossier=32](http://www.errefom.info/documentation/dossierThematique.php?action=voirDossier&tab=dothe&id_dossier=32)

## **Haute-Normandie**

- **Référentiel "qualité AFB"**

Rouen : Préfecture de la Région Haute-Normandie, 2007, 19 p.

<http://195.221.21.136/cria/FICHIERS-PDF/referentiel-AFB-2007.pdf>

- **Compétitivité des entreprises et formation de base des salariés**

Collectif d'auteurs

Rouen : Préfecture de la Région Haute-Normandie, 2007, 71 p.

**Le PAREB, plan d'action régional en faveur de l'éducation de base participant à la lutte contre l'illettrisme et à la cohésion sociale en Haute-Normandie : « Penser global, agir local » : plan triennal 2005 / 2006 / 2007**

Rouen : CREFOR, Mission régionale pour l'éducation de base en Haute Normandie, CRI, Espace Régional Emploi Formation, [2004]

<http://195.221.21.136/cria/FICHIERS-PDF/PAREB.pdf>

- **La lutte contre l'illettrisme : un défi collectif au sein des territoires**

Danielle Colombel

Actualité de la formation permanente, n° 190, mai-juin 2004, pp. 29-31

*En Haute-Normandie, de multiples acteurs intervenant dans les champs politique, administratif, économique et social participent au réseau des "Ateliers de formation de base" (AFB). Son cahier des charges est devenu la référence unique, sous le nom de "Référentiel qualité AFB", permettant, à partir d'appels à candidature, d'octroyer un label aux organismes de formation. Il est reconnu par l'ensemble des financeurs d'actions.*

<http://www.centre-info.fr/AFP-No190-Dossier-Ville-Universite.html?artpage=3>

- **Une démarche d'évaluation des apprentissages en AFB : recherche-action menée par le réseau des ateliers de formation de base de Haute-Normandie**

Groupe régional de lutte contre l'illettrisme de Haute-Normandie

Rouen : CRI, 2003, 76 p.

[http://www.gref-bretagne.com/Public/publications/mission\\_arp/ill\\_vou\\_eval\\_rouen](http://www.gref-bretagne.com/Public/publications/mission_arp/ill_vou_eval_rouen)

## **Pays-de-la-Loire**

- **Le dossier du conseil régional des Pays-de-la-Loire intitulé « Bientôt : le programme « acquisitions et développement des compétences clés »**

*La Région a souhaité redéfinir le cadre de son intervention dans le domaine des formations de remise à niveau et d'acquisition des savoirs de base. Ainsi, elle lance un nouveau programme de formations intitulé « acquisition et développement des compétences clés ». Pour ce programme, la Région décide d'adopter le cadre de référence issu de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 qui porte sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.*



**Des savoirs de base aux compétences clés : quelle place pour les Régions ?**  
**Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les conseils régionaux**  
**1er-2 octobre 2009, Le Mans, Conseil régional des Pays-de-la-Loire**

---

Extrait du site du Conseil régional Pays-de-la-Loire, rubrique « Région formation – Région web »,  
(consulté le 4 août 2009)

<http://www.international.paysdelaloire.fr/pages/articles/bientot-le-programme-laquoacquisition-et-developpement-des-competences-clesraquo.php>

- **Animation régionale des «dispositifs d'accès aux compétences clés» 2009-2010 : présentation du dispositif d'animation**

CARIF-OREF Pays-de-la-Loire

Nantes : CARIF-OREF Pays-de-la-Loire, 2009, 12 p.

<http://www.cafoc.ac-nantes.fr/ficpdf/animation/AnimationRegionale.pdf>

- **« Dispositif d'Accès aux Compétences Clés »**

CAFOC de Nantes

Dossier d'actualité accessible à la rubrique « Espace d'animation régionale » [http://www.cafoc.ac-nantes.fr/animreg.asp?FLAG=RAN&ID=2&LIB=Dispositif+d%27Acc%E8s+aux+Comp%E9tences+Cl%E9s&chemin=.,liste\\_parag.asp?ID=7@chemin=@LIB=@FLAG SOMMAIRE FICHE=1](http://www.cafoc.ac-nantes.fr/animreg.asp?FLAG=RAN&ID=2&LIB=Dispositif+d%27Acc%E8s+aux+Comp%E9tences+Cl%E9s&chemin=.,liste_parag.asp?ID=7@chemin=@LIB=@FLAG SOMMAIRE FICHE=1)

- **Education et formation tout au long de la vie : huit compétences clés**

Gérard Hommage (CAFOC de Nantes)

Trait d'union, n° 213, mars 2009, p. 6

<http://www.cariforef-pdl.org/arboFichiers/Trait%20d'union/2009/TU213%20-%20032009.pdf>

- **Formation tout au long de la vie : les huit compétences clés européennes**

Françoise Delasalle (CAFOC de Nantes)

Trait d'union, n° 186, juin-juillet 2006, p. 8

[http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge\\_1/TraitDUnion/TU198.pdf](http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/TraitDUnion/TU198.pdf)

## **Picardie**

- **Le dispositif CLE (compter, lire, écrire) : fiche descriptive**

Extrait du site du Conseil régional Picardie, rubrique « Guides aides », [consulté le 4 août 2009]

[http://www.cr-picardie.fr/spip.php?article2445&id\\_fiche=126](http://www.cr-picardie.fr/spip.php?article2445&id_fiche=126)

- **Maîtriser les fondamentaux**

Extrait du site du Conseil régional Picardie, rubriques, « Apprendre et se former > Formation continue > Savoirs de base »

<http://www.cr-picardie.fr/spip.php?rubrique345>

- **Pratiques de formateurs en Picardie : les savoirs de base**

Serge Fournet ; Gilles Mechin

Paris : l'Harmattan-Licorne, 2007, 175 p. 5 (Collection Villes en mouvement)

C'est dans le cadre de rencontres régulières organisées par Cardan (association de lutte contre l'illettrisme en Picardie) et l'URLIP (union régionale de lutte contre l'illettrisme en Picardie) que les auteurs ont travaillé cette question.

- **Illettrisme en Picardie : la région mise sur la coordination des acteurs**

Helene Lallemand

Le journal de l'action sociale, n° 94, février 2005, pp. 14-15

## **Poitou-Charentes**

- **Illettrisme - savoirs de base - compétences clés : bibliographie**

Anne Angot ; Sylvie Gay

La Rochelle : CARIF Poitou-Charentes, juin 2009, 15 p.

[ftp://ftp.arfthv.org/portail/travaux/bibliographie\\_illettrisme.pdf](ftp://ftp.arfthv.org/portail/travaux/bibliographie_illettrisme.pdf)

- **L'accès aux compétences-clés : formation de base et insertion professionnelle**

La Rochelle : CARIF Poitou-Charentes, juin 2009, 2 p. (Collection Les fiches techniques)

<ftp://ftp.arftlv.org/portail/FT/G%201.8.pdf>

- **L'illettrisme en Poitou-Charentes, une réalité qui nous concerne tous : document de synthèse**

Collectif régional APLIS

La Rochelle : CARIF Poitou-Charentes, octobre 2008, 17 p.

<http://www.aplis.org/images/stories/unerealite.pdf>

## **Provence-Alpes-Côte d'Azur**

- **Le service public régional de formation permanente et d'apprentissage**

Direction de la formation et de l'apprentissage

Marseille : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2009, 4 p.

- **Interview de Pascale Gérard, conseillère régionale de PACA, déléguée à la formation professionnelle et continue**

Knock Billy (propos recueillis par)

*Les élus du Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, rassemblés en séance plénière le 17 avril 2009, ont voté la création d'un "fonds régional de formation de résistance à la crise", intitulé IRIS (Intervention régionale pour l'investissement social), ce dispositif financera les programmes permettant d'accompagner les acteurs de la vie économique et sociale mobilisés pour renforcer les compétences des salariés touchés par la crise.*

*Extrait du site du Centre INFFO, rubrique « Interview – Actualités du 20 mai 2009 »*

<http://www.centre-inffo.fr/Pascale-Gerard.html>

- **Le programme "Espaces Territoriaux d'accès aux Premiers Savoirs - E.T.A.P.S." de la région PACA (p. 5)**

Extrait du document « **Service public régional de formation permanente et d'apprentissage : 2009-2010** »

Direction de la formation et de l'apprentissage

Marseille : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, août 2009, 198 p.

*L'Espace Territorial d'Accès aux Premiers Savoirs – ETAPS, vise l'acquisition des savoirs généraux, notamment les premiers savoirs, mais également l'acquisition de la langue française, selon les besoins, ainsi que le développement de la culture générale et de la connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel, dans une perspective d'accès à une qualification professionnelle, à l'emploi et à l'éducation permanente.*

[http://www.espace-competences.org/formation/sprfpa\\_0910\\_etaiop\\_etaps\\_etaq.pdf](http://www.espace-competences.org/formation/sprfpa_0910_etaiop_etaps_etaq.pdf)

- **Délibération n° 06-59, 31 mars 2006**

Marseille : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2006, 3 p.

*Cette délibération porte notamment sur le « Cadre d'intervention de l'Espace Territorial d'Accès aux Premiers Savoirs 2006-2008 » (ETAPS).*

<http://deliberation.regionpaca.fr/>

- **Provence-Alpes-Côte d'Azur : un habitant sur huit est en difficulté importante face à l'écrit**

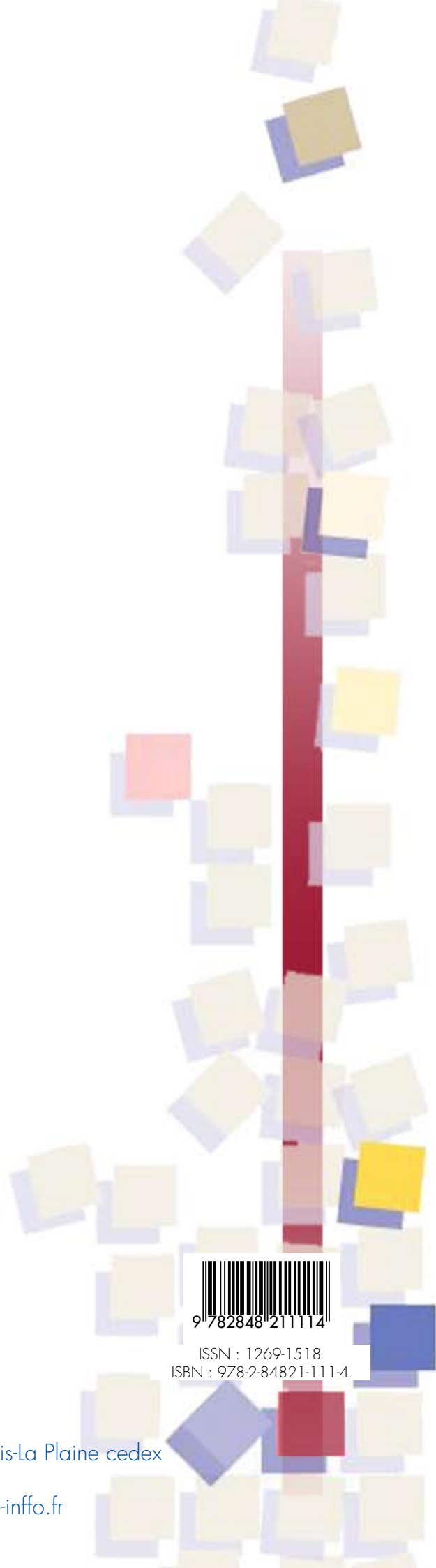
Sébastien Chéron

Sud INSEE l'essentiel, n° 100, décembre 2006, 4 p.

[http://insee.fr/fr/insee\\_regions/provence/themes/sud\\_essentiel/sie100/sie100.pdf](http://insee.fr/fr/insee_regions/provence/themes/sud_essentiel/sie100/sie100.pdf)







9 782848 211114

ISSN : 1269-1518

ISBN : 978-2-84821-111-4

Centre INFFO, 4 avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél : 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25  
Courriel : [contact.doc@centre-inffo.fr](mailto:contact.doc@centre-inffo.fr) - Site internet : [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)