

Projet non validé, non diffusable

RAPPORT « ILLETTRISME »

Séance plénière du CNFPTLV 16 décembre 2013

Introduction	5
Partie 1 : Prendre la mesure du problème	9
1.1 Illettrisme : de quoi parle-t-on ?	9
1.2. Les mesures de l'illettrisme par les enquêtes Information et Vie Quotidienne (IVQ)	10
1.2.1 Données générales sur l'illettrisme en France en 2011	11
1.2.2 Evolution de l'illettrisme entre 2004 et 2011	12
1.2.3 Caractéristiques de l'illettrisme	12
1.3. La photographie prise lors par les Journées Défense et Citoyenneté (JDC)	17
1.4. Au-delà de l'illettrisme, 5.878.000 personnes sont concernées par la non-maîtrise des compétences de base	20
Répartition de la population en difficulté à l'écrit selon la situation professionnelle	22
1.5. Comparaisons avec les autres pays de l'OCDE	23
1.6 En résumé, quelques chiffres significatifs	24
Partie 2 : Agir selon les différentes situations tout au long des parcours de vie	27
2.1 Agir sur tous les fronts	27
2.2 Agir au moment des premiers apprentissages : la prévention dès la petite enfance	29
2.3 Agir au sein du système de formation initiale et avec les familles	30
2.3.1 Etat des lieux des difficultés de maîtrise des compétences de base à l'école	30
2.3.2 Agir contre l'illettrisme avec les familles	31
2.3.3 Mobiliser les ressources du système éducatif par les plans académiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme.	32

2.3.4	Maîtriser la langue française : un enjeu d'éducation et de formation au cœur de la refondation de l'école de la République.....	32
➤	Insister sur la formation des enseignants et renforcer l'action des cadres intermédiaires.....	32
➤	Donner la priorité à l'école primaire et, en son sein, à l'école maternelle.....	33
➤	Renforcer les liens entre structure d'accueil de la petite enfance, école maternelle et école élémentaire, école et collège, collège et lycée, pour favoriser la continuité des apprentissages et accompagner les transitions d'un cycle à l'autre.	34
➤	Développer l'éducation artistique et culturelle pour susciter le plaisir des livres et le goût de la lecture.....	34
➤	Mieux prévenir et lutter contre l'illettrisme à travers la réforme des rythmes.....	34
2.3.5	Agir pendant la formation professionnelle initiale	35
➤	Expérimentation dans les CFA de douze régions.....	35
➤	Programme d'accompagnement en Région Midi-Pyrénées.....	37
2.4	Agir auprès des jeunes décrocheurs	37
2.4.1	La lutte contre le décrochage scolaire constitue un enjeu majeur pour la cohésion sociale et l'équité du système éducatif.....	37
2.4.2	Les missions locales peuvent détecter les situations d'illettrisme	38
2.4.3	Le Service Militaire Adapté (SMA) offre aux décrocheurs scolaires des Outre-mer une prise en charge globale.....	39
2.4.4	« Avenir Jeunes » en Région Ile-de-France	40
2.5	Agir dans le monde professionnel.....	40
2.5.1	Les leviers pour agir : Mobiliser les partenaires sociaux sur plusieurs niveaux.....	41
➤	Dans l'entreprise : une approche collective et partagée.....	41
➤	Mutualiser pour renforcer l'accompagnement des acteurs.....	42
➤	Au niveau interprofessionnel, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.....	43
2.5.2	Agir dans la fonction publique territoriale.....	44
2.5.3	Accompagner les demandeurs d'emploi avec le programme « compétences clés »... ..	44
➤	La mise en œuvre du programme « compétences clés » en Bretagne	46
2.6	Agir pour la reconquête des savoirs de base.....	46

2.6.1 Conception des actions de formation et d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme ou en difficulté avec les compétences de base	46
2.6.2 Démarches de certification	48
2.6.3 L'innovation au service de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme	49
➤ L'utilisation du numérique	49
➤ Ouvrir le programme d'investissements d'avenir à la lutte contre l'illettrisme	50
Partie III : Coopérer en région dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme : quelles perspectives pour quelle efficacité ?	51
3.1 Agir sur les territoires	51
3.1.1 L'organisation de l'action sur le territoire : les plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme	51
3.1.2 Exemples d'actions régionales	53
➤ Le Conseil régional du Centre :	53
➤ Le Conseil régional d'Ile-de-France	54
➤ En Basse-Normandie	54
➤ En Outre-mer : La nomination de sous-préfets à la jeunesse et à la cohésion sociale	54
3.2 Agir sur l'outillage et la professionnalisation des acteurs de l'orientation	55
3.2.1 Sensibiliser et développer l'outillage pour tous les professionnels en charge de l'orientation à tous les moments de la vie	55
➤ Des accords cadres-nationaux pour outiller les partenaires de la lutte contre l'illettrisme	55
➤ L'exemple de l'outillage des conseillers de Pôle Emploi	56
➤ L'intervention des conseillers de missions locales / PAIO	56
3.2.2 Le rôle des CARIF-OREF en matière de professionnalisation des acteurs de l'Accueil Information Orientation Accompagnement (AIOA)	57
➤ La professionnalisation des acteurs de l'AIOA : une mission confiée aux CARIF depuis leur création qui se développe sur les territoires	57
➤ L'élaboration et la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDFP)	58
➤ Le rapport direct avec le chargé de mission régional ANLCI et le portage ou non du centre ressources illettrisme, facteurs d'actions renforcées des CARIF-OREF sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme :	58

3.3	La place du chargé de mission régional ANLCI	59
3.4	Le rôle des CCREFP	61
	➤ Place accordée à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme dans les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.....	61
	➤ Rôle du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle à l'avenir	62
3.5	Place dans les CPRDFP de la prévention et la lutte contre l'illettrisme sous l'angle de la formation professionnelle.....	63
	➤ Prévention et lutte contre l'illettrisme : la nécessaire coordination des acteurs et l'importance d'une professionnalisation des équipes sur les territoires	64
3.6.	Les évolutions envisagées dans le cadre des projets de « loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » et de « loi sur la formation professionnelle »	65
3.6.1	Décentralisation du dispositif Compétences clés du Ministère de l'emploi.....	65
3.6.2	La gouvernance quadripartite sur l'illettrisme	65
Partie IV : PROPOSITIONS D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES		67
	Première Orientation : Faire baisser le taux d'illettrisme de deux points d'ici 2018, le mesurer pour chaque région et en évaluer les résultats.	67
	Deuxième orientation : Concentrer les actions sur deux priorités à des âges différents de la vie : d'une part en prévention de l'illettrisme chez les enfants et les adolescents, d'autre part en direction des plus de 45 ans et des résidants en zones rurales ou urbaines sensibles qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.....	68
	Troisième orientation : Développer et renforcer une organisation territoriale et partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.	68
	Quatrième orientation : Renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, ainsi que la sensibilisation des professionnels de l'orientation ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche.	68
	⇒ Prolonger la « grande cause » par une journée nationale de l'illettrisme le 8 septembre, journée internationale de l'alphabétisation.....	69

Introduction

« Ce n'est pas parce que cela ne se voit pas que ça n'existe pas », telle est l'une des phrases que l'on entend le plus souvent à propos de l'illettrisme. Le phénomène est souterrain, bon nombre des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi. Au-delà, un grand nombre de nos concitoyens ont des difficultés de maîtrise des compétences de base. C'est pourquoi en 2013, la lutte contre l'illettrisme a été déclarée Grande Cause nationale pour la France.

Avec ce label, le Premier Ministre a souhaité que chacun puisse se voir proposer l'occasion d'acquérir les compétences fondamentales pour accéder au savoir, à la culture, à l'emploi, et à la formation professionnelle.

La lutte contre l'illettrisme a franchi une étape importante cette année après que le Premier Ministre ait choisi d'attribuer ce label Grande cause nationale à un collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme » de 67 grandes organisations fédérées par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI). Pour la première fois, une campagne a été diffusée par les médias dans le but de donner une information simple et accessible sur ce phénomène encore trop souvent méconnu et sous-estimé.

Durant les premiers mois qui ont suivi l'attribution du label, les 67 membres du collectif Grande cause nationale ont choisi de s'engager au plus près des personnes et des territoires. Les Assises régionales de l'illettrisme organisées dans toutes les régions ont été un grand succès puisqu'elles ont réuni plus de 4.500 participants. Un effort important de sensibilisation a aussi été produit par les organisations du collectif au moyen de leurs propres outils de communication et des publications destinées à leurs adhérents.

Après le cycle mobilisateur des Assises régionales, le collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme » a souhaité organiser à Lyon le 13, 14 et 15 novembre 2013, des Assises nationales et européennes de l'illettrisme. Ces rencontres ont été le point d'orgue de cette année « Illettrisme ». Pendant trois jours, près de 900 personnes se sont réunies pour mesurer le chemin parcouru, dresser de nouvelles perspectives, s'informer sur les pratiques qui réussissent et mettre en commun le travail mené sur tous les territoires. Il est donc essentiel que la **dynamique générée par l'attribution du label grande cause nationale** soit poursuivie après 2013 pour que l'illettrisme poursuive son recul.

Le problème est d'importance – **2,5 millions de personnes sont en situation d'illettrisme et presque 6 millions de personnes ont des difficultés de maîtrise des compétences de base** – mais la mobilisation a été en 2013 à la hauteur des enjeux. Il reste à la poursuivre et à lui donner les suites politiques et institutionnelles qu'elle mérite.

Le 31 mai 2013, le Ministre en charge du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social et le Ministre en charge de l'éducation nationale ont saisi le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) pour faire des

propositions en vue de fixer des objectifs et des orientations stratégiques en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme dans les prochaines années.

De juin à novembre, un groupe de travail reflétant la composition quadripartite du CNFPTLV a été réuni sous la présidence de Danielle Kaisergruber. En partant des rapports précédents sur ce thème : Rapport de l'IGAS et l'IGEN en 2012, du Conseil d'Orientation de l'Emploi en 2010, du Conseil d'Analyse de la Société en 2009, le Groupe de travail a procédé à une douzaine d'auditions pour enrichir sa réflexion à travers les expériences et les analyses menées par différents types d'acteurs dans ce domaine tout au long de la vie des personnes. Ces travaux ont été menés en complète synergie avec l'ANLCI. L'agence a participé à l'animation des travaux et a contribué à la rédaction du rapport avec les Ministères en charge de l'éducation nationale et la formation professionnelle, ainsi que des représentants des partenaires sociaux et des régions. Les orientations et les recommandations permettront aux pouvoirs publics et aux instances dirigeantes de l'Agence d'enrichir son plan d'action pour les années à venir en déterminant des priorités, des actions nouvelles à mener, des initiatives à prendre. La liste des participants et la liste des organismes audités figurent en annexes.

La prévention et la lutte contre l'illettrisme sont multiformes et transversales aux habituelles séparations administratives et institutionnelles. Ce sont des actions qui doivent prendre place tout au long du parcours des personnes et véritablement tout au long de la vie : de la petite enfance à l'âge adulte. De la sensibilisation des maîtres dès les classes maternelles, à la formation des employés dans les services aux personnes âgées, ou au service militaire adapté Outre Mer, les auditions ont permis d'étayer les analyses et de concrétiser les recommandations qui seront faites au long des trois parties du rapport :

- Prendre la mesure du problème,
- Agir sur tous les fronts et tout au long de la vie, de la petite enfance à la formation des salariés en emploi et des demandeurs d'emploi,
- Coopérer en région dans la lutte contre l'illettrisme,

Tels sont les axes de ce rapport qui conclut sur quatre grandes familles de propositions mises en exergue :

- faire baisser le taux d'illettrisme de deux points d'ici 2018, le mesurer pour chaque région et en évaluer les résultats.

- concentrer les actions sur deux priorités à des âges différents de la vie : d'une part en matière de prévention de l'illettrisme chez les enfants et les adolescents par des actions vigoureuses de formation des enseignants et de sensibilisation des familles, d'autre part par des mesures en direction des plus de 45 ans et des résidents en zones rurales ou urbaines sensibles qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

- **développer et renforcer une organisation territoriale et partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme en pérennisant les postes de chargés de mission dans les régions et en plaçant les plans régionaux de lutte contre l'illettrisme sous l'égide des CCREFP (Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).**

- **renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, ainsi que la sensibilisation des professionnels de l'orientation ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche.**

Enfin, compte tenu de l'importance du problème pour l'économie et la société, s'agissant des perspectives pour les années à venir et pour prolonger la grande cause nationale, **une journée nationale de prévention et de lutte contre l'illettrisme se tiendrait chaque année le 8 septembre**, date de la journée internationale de l'alphabétisation.

Les nombreuses contributions des Ministères, des Conseils régionaux, des partenaires sociaux, des acteurs de la lutte contre l'illettrisme sont présentées en annexes du rapport. Le CNFPTLV les remercie vivement de leur participation.

Partie 1 : Prendre la mesure du problème

1.1 Illettrisme : de quoi parle-t-on ?

L'ANLCI et ses partenaires se sont entendus sur des définitions claires des trois situations différentes que sont l'illettrisme, l'analphabétisme, les difficultés avec le français comme langue étrangère.

On parle **d'illettrisme** pour des personnes qui, **après avoir été scolarisées en France**, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit.

On parle **d'analphabétisme** pour désigner des personnes qui n'ont jamais été scolarisées. Il s'agit pour elles d'entrer dans un premier niveau d'apprentissage.

Pour les nouveaux arrivants dans notre pays, dont ils ne parlent pas la langue, on parle de « **Français langue étrangère** » (FLE). Il s'agit pour eux d'apprendre la langue du pays où ils résident maintenant.

Etre illettré, c'est donc ne pas disposer, après avoir pourtant été scolarisé en France, des compétences de base (lecture, écriture, calcul) suffisantes pour faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne : écrire une liste de courses, lire une notice de médicament, un mode d'emploi d'appareil ou une consigne de sécurité, rédiger un chèque, lire le carnet scolaire de son enfant, et bien sûr entrer dans la lecture d'un livre...

Pour agir efficacement, pour que des solutions visibles bénéficient aux personnes confrontées à l'illettrisme, les membres de l'ANLCI se sont mis d'accord sur le niveau au-dessus duquel on peut considérer qu'une personne est sortie de l'illettrisme et sur la définition commune (degrés 1 et 2 du cadre national de référence pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base). Construit en partenariat étroit avec les OPCA et un Conseil Régional volontaire (Basse Normandie), l'ANLCI a élaboré et très largement diffusé un Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) qui permet de bâtir des commandes cahiers des charges de formation et des réponses adaptées en prenant appui sur le contexte professionnel. Les repères proposés par le RCCSP pour évaluer la sortie de l'illettrisme sont aujourd'hui utilisés par certains Conseils Régionaux, par tous les OPCA et par le FPSPP pour proposer des programmes de formation de base aux salariés et demandeurs d'emploi.

Définition de l'illettrisme – Cadre national de référence pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base – ANLCI 2003

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

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

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

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

Degré 1 : Repères structurants

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

Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante

Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc. Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci sont encore étroitement finalisés sur les situations pratiques de leur vie quotidienne.

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

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

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

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

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

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

1.2. Les mesures de l'illettrisme par les enquêtes Information et Vie Quotidienne (IVQ)

Il s'agit de produire et de diffuser des données simples sur l'illettrisme et dans certains cas de piloter l'élaboration d'outils de mesure adaptés aux besoins des différents partenaires. Ce travail est conduit par l'ANLCL en lien étroit avec l'INSEE conformément à un accord-cadre conclu le 17 février 2011.

L'enquête Information et Vie Quotidienne a été réalisée pour la première fois en 2004 par l'INSEE en partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme. Cette enquête permet d'établir le taux d'illettrisme chez les personnes âgées de 18 à 65 ans. Elle a été reconduite en 2011 avec les mêmes outils de mesure auprès d'un échantillon de 13 750

personnes, âgées de 16 à 65 ans vivant en France métropolitaine, représentatif d'environ 40 millions de personnes.

Dans cette enquête comme dans celle de 2004, des modules de test présentent un certain nombre d'épreuves passées au domicile des enquêtés et permettent de mesurer les compétences en lecture, écriture, calcul, de ces personnes en s'appuyant sur des situations rencontrées dans la vie de tous les jours (lire un programme de télévision, comprendre un bulletin météo, écrire une liste de courses, etc.).

Un module spécifique, dit module ANLCI fournit des **indications précises sur les personnes confrontées à l'illettrisme au sens de l'ANLCI.**

L'enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) **mesure trois** compétences : traitement de l'écrit, calcul, compréhension orale. S'y ajoute un module biographique permettant de connaître l'origine des personnes, leur situation socio-économique, etc.

Elle fait l'objet d'extensions dans quelques régions et est réalisée spécifiquement en outre-mer.

Les résultats présentés dans ce paragraphe concernent uniquement le module dit ANLCI donc les personnes en situation d'illettrisme.

1.2.1 Données générales sur l'illettrisme en France en 2011¹

En France métropolitaine en 2011, 2.500.000 personnes, soit 7% de la population des 18 à 65 ans scolarisés en France, sont en situation d'illettrisme selon la définition de l'ANLCI.

➤ 2.500.000 personnes sont en situation d'illettrisme

Pour les 2.500.000 personnes en situation d'illettrisme, un certain nombre de caractéristiques peuvent être dégagées :

- 53 % ont plus de 45 ans
- 60 % sont des hommes
- La moitié vit dans les zones faiblement peuplées, l'autre moitié dans des zones urbaines
- 10 % vivent dans les zones urbaines sensibles (ZUS)
- La moitié sont en emploi, 10 % au chômage, 18 % retraitées, 14% en formation ou inactives, 8% au foyer.

➤ L'illettrisme touche 7 % de la population

Ce taux d'illettrisme cache cependant des disparités en terme d'âge, de genre, de lieu de vie, de situation au regard de l'emploi. Ainsi, au sein de la population générale étudiée :

¹ Enquête IVQ – synthèse INSEE-ANLCI

- Ce taux monte à **12 %** pour les personnes de 56 à 65 ans contre seulement **4%** pour les 18-25 ans
- Les hommes sont **9 %** à être en situation d'illettrisme contre seulement **6 %** pour les femmes
- Parmi les personnes vivant en zones urbaines sensibles, **14 %** sont concernées
- Parmi les demandeurs d'emploi, **10 %** sont en situation d'illettrisme contre seulement **6 %** de ceux qui sont dans l'emploi.

1.2.2 Evolution de l'illettrisme entre 2004 et 2011

Globalement l'illettrisme a régressé en France entre 2004 et 2011.

En France métropolitaine, le nombre de personnes de 18 à 65 ans scolarisées en France en 2011 (2.500.000 personnes, soit 7% de la population) est en recul de 2 points par rapport à l'année de référence (2004) pour laquelle l'enquête recensait 3.100.000 personnes concernées, soit 9%.

Pour moitié, cette baisse serait due à un effet génération qui reflète le faible accès à l'enseignement secondaire des personnes nées avant ou pendant la dernière guerre mondiale qui se trouvent exclues de l'enquête 2011 (ayant plus de 65 ans) et ont été remplacées par des interviewés plus jeunes, nés après 1986 (de 1986 à 1995).

1.2.3 Caractéristiques de l'illettrisme

➤ Selon les territoires

Si l'on se place dans une vision par type de territoires, il est net que l'Ile-de-France, avec seulement 4,5% de personnes concernées par l'illettrisme influe très positivement sur la moyenne nationale.

Par contre, on observe des taux d'illettrisme de 8% en zone rurale, de 8,5% dans les agglomérations de 5.000 à 20.000 habitants, 8,5% dans celles de 20.000 à 100.000 habitants et de 9% dans celles de plus de 100.000 habitants (hors Ile-de-France).

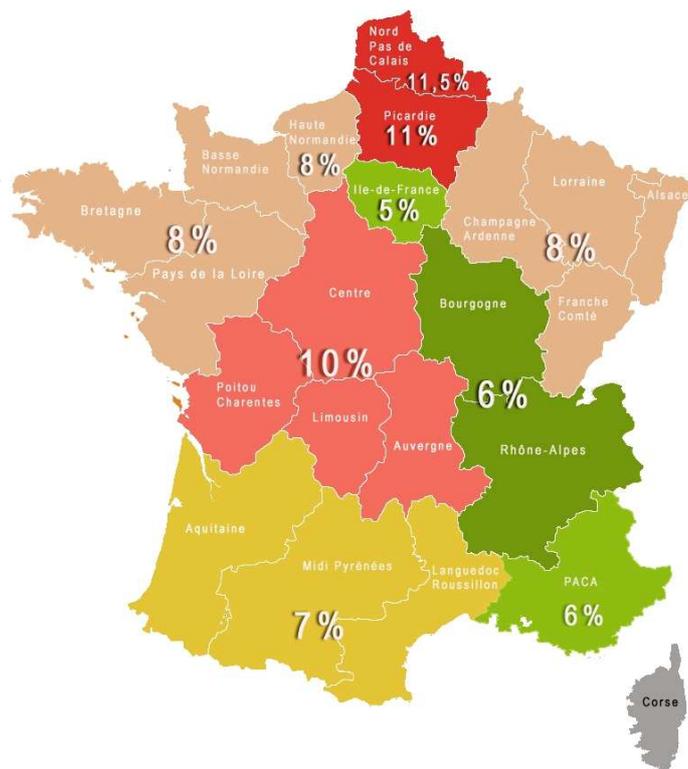
➤ Selon les régions

Une extension de l'enquête IVQ réalisée dans cinq régions métropolitaines permet de connaître leur situation précise au regard de l'illettrisme.

Ainsi, l'Ile-de-France avec 4,5% connaît un taux d'illettrisme très inférieur à la moyenne métropolitaine. A l'opposé se situent la Picardie et le Nord-Pas-de-Calais avec 11%. Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 6% et la Haute-Normandie avec 8% sont proches de la moyenne.

Pour les régions métropolitaines n'ayant pas bénéficié d'extension, un regroupement a été effectué permettant de présenter les constats suivants :

- dans une diagonale Est allant de l'Île-de-France à PACA en passant par la Bourgogne et Rhône-Alpes, les taux d'illettrisme sont inférieurs à la moyenne de la France métropolitaine.
- à l'opposé, les taux d'illettrisme sont élevés dans le nord ainsi que dans le Centre de la France.
- L'Ouest et l'Est, quant à eux, présente des taux de l'ordre de 8% alors que le sud se situe à un niveau conforme à celui de la moyenne nationale.



Source : IVQ – traitement ANLCI

Note de lecture : en raison du nombre non significatif de réponses dans les régions n'ayant pas donné lieu à extension, la carte ci-dessus présente des regroupements : ainsi l'Est de la France présente un taux moyen d'illettrisme de 8% qui ne permet pas d'affirmer le taux réel de chacune des 4 régions concernées.

➤ Les départements d'Outre-Mer présentent une situation spécifique

Dans les départements d'outre-mer la proportion de personnes en situation d'illettrisme peut varier jusqu'au double de la métropole puisque 23% de la population de la Réunion, 20 % de celle de la Guadeloupe (année 2008) et de la Guyane (année 2011) et 14% de la population de la Martinique (année 2006) est en situation d'illettrisme. En Nouvelle-Calédonie, 18% de la population des adultes est concernée (année 2013).

➤ **Une petite moitié des personnes en situation d'illettrisme a moins de 46 ans, plus de la moitié dépasse cet âge.**

Les jeunes de 18 à 25 ans sont déjà 4% à être concernés par l'illettrisme ; ce taux augmente régulièrement avec l'âge passant à 5,5% pour les 26-35 ans, à 7,5% pour les 36-45 ans, 8% pour les 46-55 ans et 12% pour les 56 à 65 ans.

Cette évolution défavorable de la situation d'illettrisme avec l'âge est très probablement le résultat conjugué :

- d'une part de l'augmentation de la durée de scolarisation constante enregistrée depuis la dernière guerre mondiale (effet génération)
- d'autre part d'une perte progressive des savoirs de base par les personnes sorties du système éducatif avec des compétences peu solidement établies pendant la scolarité obligatoire.

L'enquête 2011 a inclus l'interrogation des jeunes de 16 à 18 ans. Le taux de ceux qui se trouvent en situation d'illettrisme ressort à 5,1% mais le faible nombre de ceux qui se trouvent interrogés dans cette tranche d'âge ne permet pas de détailler plus avant leur profil.

➤ **L'évolution de l'illettrisme avec l'âge est très différente selon le genre ²**

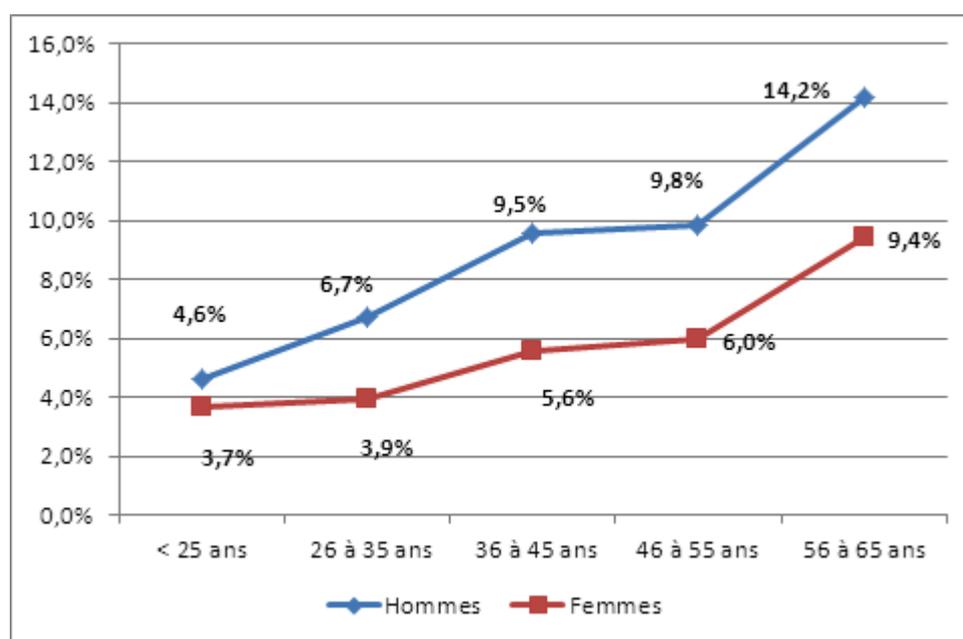
Comme on l'a vu, les hommes sont **9 %** à être en situation d'illettrisme alors que parmi les femmes seulement **6%** sont touchées.

Si l'on s'intéresse aux groupes d'âge, on constate pour les 18-25 ans, un taux d'illettrisme relativement proche pour les hommes (4,6%) et les femmes (3,7%), soit moins de 1 point d'écart.

Par contre les différences se creusent avec l'âge et les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être en situation d'illettrisme parmi les 26-35 ans (près de 3 points d'écart) et surtout parmi les 36-45 ans et les 46-55 ans (près de 4 points) ; la différence atteint 5 points pour la population la plus âgée de l'enquête.

² Travaux ANLCI – JP JEANTHEAU

Pourcentage d'illettrisme par genre et âge (2011)



Source : IVQ – Traitement ANLCI

➤ **L'illettrisme est plus pénalisant vis-à-vis de l'emploi pour les femmes que pour les hommes**

Comme on l'a vu, les femmes sont moins souvent en situation d'illettrisme que les hommes.

Pourtant les répercussions sur leur présence dans l'emploi en sont beaucoup plus pénalisantes.

En moyenne, 51% des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi ; les hommes concernés par l'illettrisme sont 58% à être en emploi, tandis que les femmes ne sont que 44% à l'être.

Pour les hommes entre 26 et 45 ans, être illettré n'a que peu de conséquence en terme de taux d'emploi et entraîne un différentiel de seulement 6 à 8% (courbes losange-bleu et triangle-vert sur le graphique ci-dessous).

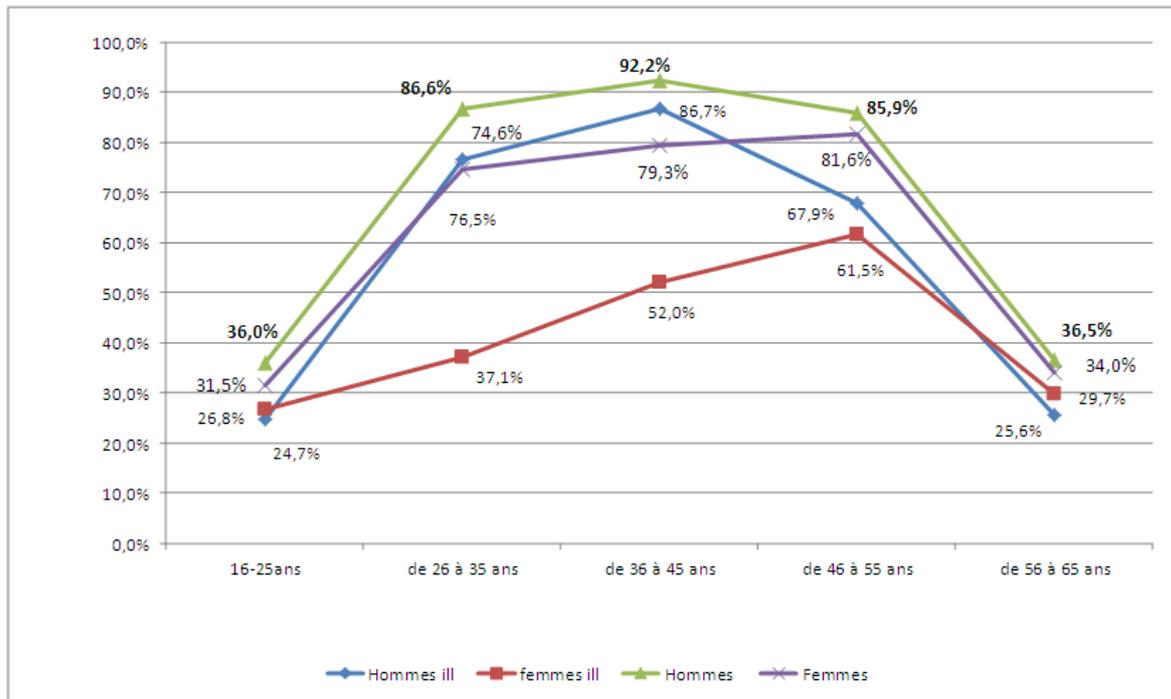
Par contre pour les femmes de ces tranches d'âge, les différences sont massives (courbes carré-rouge et croix-violette).

Certes qu'elles soient en difficulté ou non, le taux d'emploi des femmes à ces âges de la vie est inférieur à celui des hommes ; il est même inférieur à celui des hommes en situation d'illettrisme.

Mais pour les femmes de 26 à 35 ans, le taux d'emploi de celles en situation d'illettrisme n'atteint pas 40% contre 76% en moyenne pour les femmes de cette tranche d'âge pour près de 75% pour les hommes (hommes sans difficulté : 87%).

Entre 36 et 45 ans, si la situation est légèrement meilleure, elle reste préoccupante avec seulement 52% de femmes illettrées en emploi quand elles sont près de 80% à travailler en moyenne.

Pourcentage d'emploi, par genre, âge, et «illettrisme»



Source : IVQ 2011 – Traitement ANLCI

Lecture : entre 26 et 35 ans : 76,5% des femmes sont en emploi ; seulement 37,1% des femmes en situation d'illettrisme sont en emploi.

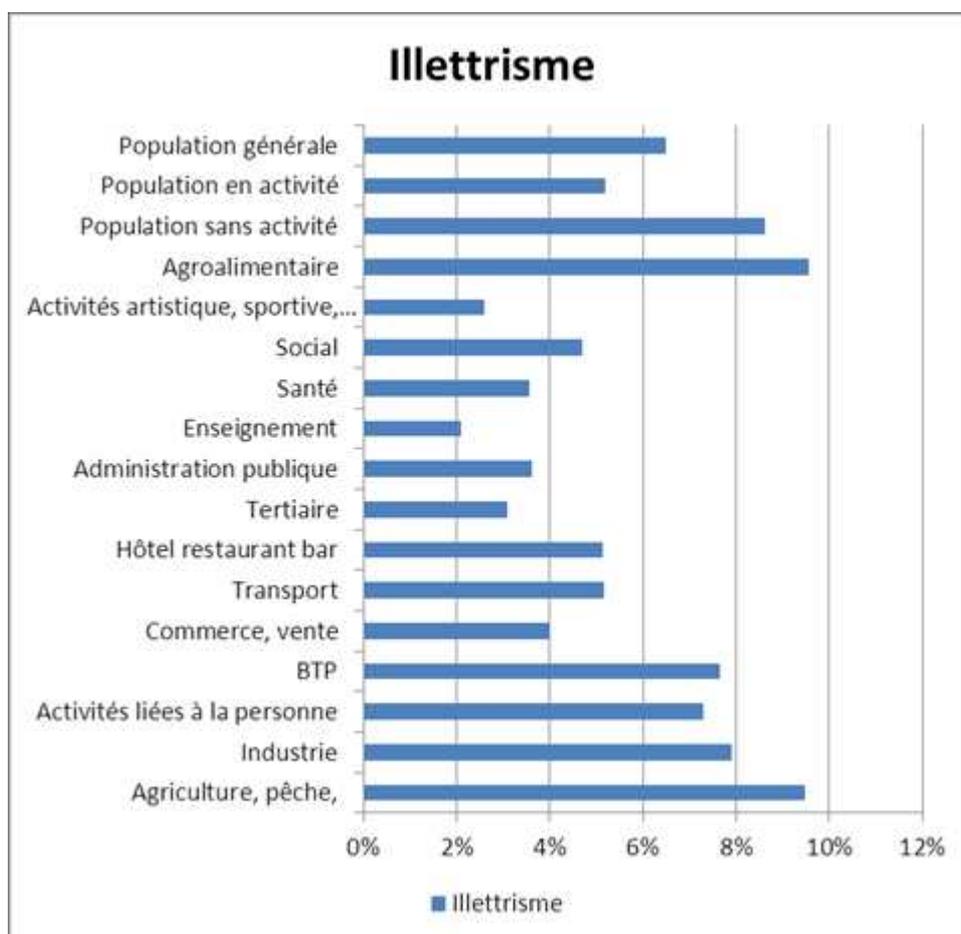
➤ Les branches professionnelles sont diversement concernées par l'illettrisme

Dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche et l'agro-alimentaire, le taux de personnes en situation d'illettrisme est extrêmement élevé atteignant presque 10%. Dans l'industrie, le BTP et le service aux personnes, le taux se situe entre 7 et 8%.

Concernant les transports, l'hôtellerie-restauration et les services sociaux, le taux d'illettrisme s'abaisse bien en dessous de la moyenne de la population aux environs de 5%.

Il est encore plus faible (entre 3 et 4%) dans le tertiaire, les services publics et la santé pour descendre autour de 2% dans l'enseignement et les activités culturelles, sportives et associatives.

Résultats IVQ par secteurs d'activité (2011)



Source : IVQ – Traitement ANLCI

1.3. La photographie prise lors par les Journées Défense et Citoyenneté (JDC)

En 2012, près de 750.000 jeunes hommes et femmes de 17 ans ou plus, de nationalité française, ont participé à la Journée Défense et Citoyenneté (JDC)³. Le programme de la JDC comprend des tests d'évaluation des apprentissages fondamentaux de la langue française.

Les résultats de ces tests permettent d'établir huit profils de lecteurs, les profils 1 et 2 de jeunes en grande difficulté étant équivalents à des jeunes en situation d'illettrisme au sens de la définition de l'ANLCI.

Les résultats JDC permettent ainsi de mesurer le flux annuel de jeunes qui viennent grossir le stock des personnes en situation d'illettrisme.

³ Note d'information de la DEPP - juin 2013

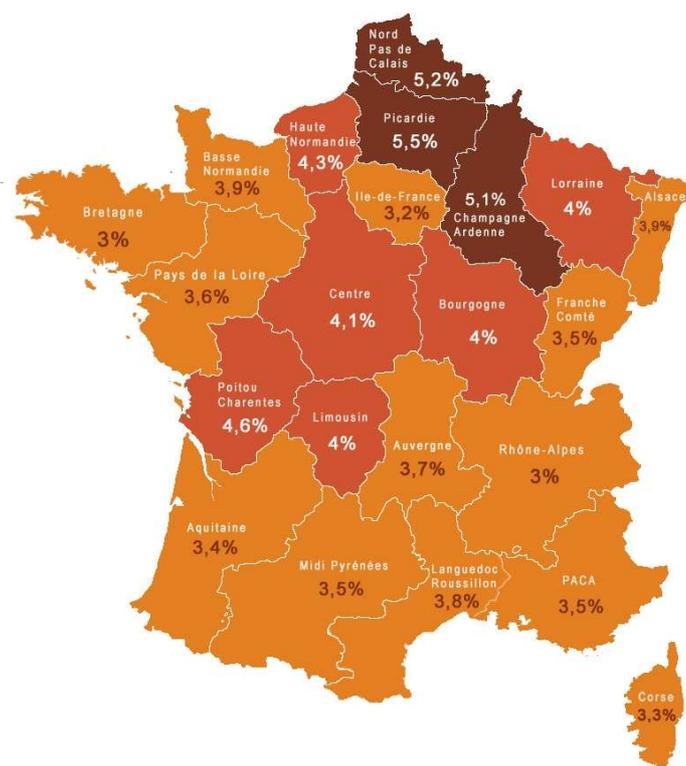
➤ **4,4% des jeunes participants à la Journée Défense et Citoyenneté sont en grave difficulté**

En 2012, les jeunes sont 4,4% à être en grave difficulté selon les évaluations faites dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté. Ces 33.000 jeunes peuvent être considérés comme étant en situation d'illettrisme.

On retrouve que les filles (3,9%) sont moins souvent en difficulté que les garçons (5%).

➤ **La situation est très différente selon les régions**

On retrouve au sein de la population des jeunes, la caractérisation des régions observée sur l'ensemble de la population.



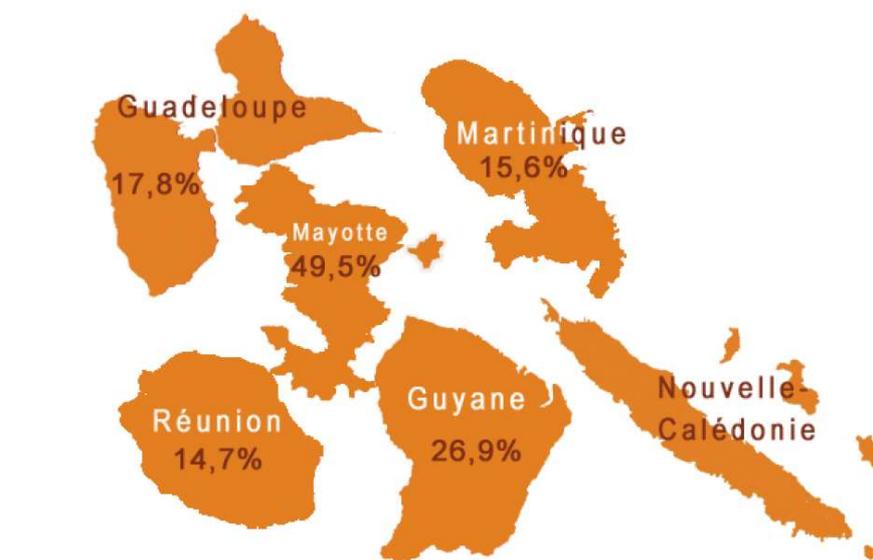
Source : JDC - DEPP – Traitement ANLCI

Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Champagne-Ardenne présentent les taux les plus élevés de France métropolitaine avec plus de 5% de jeunes en grande difficulté.

Six régions se situent dans une zone proche de la moyenne entre 4% et 4,6% (Lorraine, Bourgogne, Poitou-Charentes, Centre, Limousin, Haute-Normandie).

Toutes les autres régions présentent un taux inférieur à la moyenne métropolitaine. Le taux est particulièrement bas en Bretagne, Rhône-Alpes, Ile-de-France et Corse.

L'Outre-mer se distingue par des taux d'illettrisme très largement au-dessus de ceux de la France métropolitaine, allant de 15 à 20% en Guadeloupe, Martinique et Réunion jusqu'à près de 30% de la population des jeunes en Guyane et la moitié des jeunes à Mayotte.



Source : JDC - DEPP – Traitement ANLCI

Recommandations :

- La définition de l'illettrisme validée par l'ANLCI et ses partenaires (telle qu'elle figure dans ce rapport) doit être actée et confortée.

- Concernant la mesure de l'illettrisme, il est proposé de :

=> Stabiliser le noyau dur des outils de mesure de l'illettrisme et notamment l'enquête INSEE « Information et vie quotidienne » (IVQ) ; intégrer des éléments d'accès au monde numérique ou autres innovations sans perturber les séries longues.

=> Généraliser les extensions de l'enquête IVQ à toutes les régions, y compris pour l'Outre-mer.

=> poursuivre et stabiliser les outils de mesure utilisés au moment de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC)

- Compléter les enquêtes quantitatives par des études plus qualitatives sur certaines populations, dont les jeunes pour prendre en compte les difficultés par rapport à l'écrit, au calcul, aux repères dans l'espace, à la communication et à la fracture numérique pour définir des politiques et conduire des actions

1.4. Au-delà de l'illettrisme, 5.878.000 personnes sont concernées par la non-maîtrise des compétences de base

Rappel : l'expression « situation d'illettrisme » s'applique aux personnes en forte ou grave difficulté ayant été scolarisées en France.

Au-delà de la situation d'illettrisme, la DARES a fourni des chiffres sur « le halo de l'illettrisme » dans lequel on peut retrouver :

- d'une part les personnes qui sont en grave difficulté sans avoir été scolarisées en France, qu'on appelle population FLE (Français langue étrangère)
- d'autre part les personnes qui sans être en **graves** difficultés, sont tout de même en difficulté.

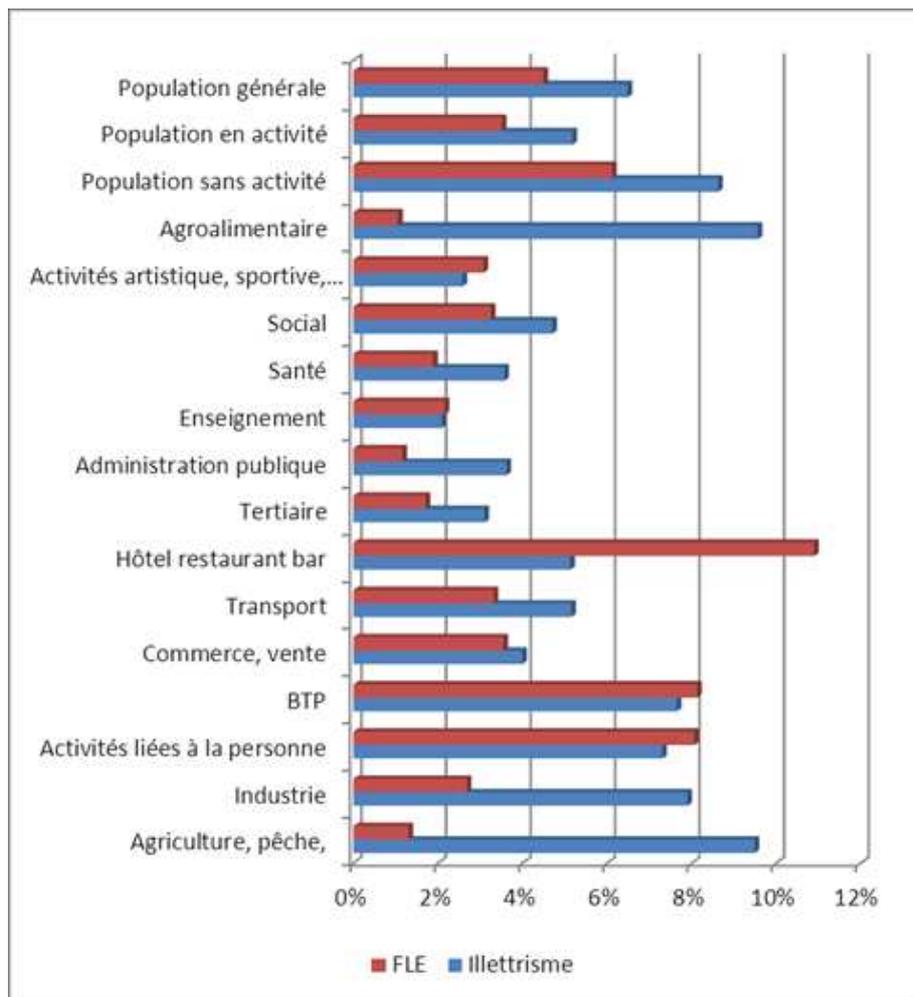
En tout, ce sont près de 5.900.000 personnes qui sont concernées par une situation voisine de celle de l'illettrisme parmi lesquelles on retrouve :

- 2.500.000 personnes en situation d'illettrisme (scolarisées en France et en forte ou grave difficulté) soit 7% de la population scolarisée en France.
- 1.480.000 personnes en forte ou grave difficulté face à l'écrit n'ayant pas eu de scolarité en France (Français langue étrangère - FLE) ce qui représente 41% des personnes scolarisées hors de France.
- 1.880.000 personnes en difficultés partielles dont 1.660.000 ont été scolarisées en France.

➤ Comparaison des personnes en situation d'illettrisme ou français langue étrangère (FLE) selon les secteurs d'activité

Dans certaines activités, la problématique principale est liée à l'illettrisme ; c'est le cas principalement de l'agroalimentaire, de l'agriculture et de la pêche et de l'industrie.

Par contre dans l'hôtellerie-restauration, la situation de grave difficulté face à l'écrit concerne majoritairement des personnes n'ayant pas été scolarisées en France (français langue étrangère - FLE).



Source : IVQ – Traitement ANLCI

➤ **Difficultés à l’écrit chez les personnes en situation d’être sur le marché du travail ⁴**

Si l’on s’intéresse, comme le fait la DARES, aux personnes en situation d’être sur le marché de l’emploi, près de 5.000.000 sont en difficulté (grave ou partielle, scolarisées en France ou non), ce qui représente plus de 15% de la population concernée.

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

⁴ Dares Analyses n°045 Juillet 2013

Répartition de la population en difficulté à l'écrit selon la situation professionnelle

(En %)

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

Source : Insee, enquête IVQ 2011, traitement Dares

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

Selon la DARES⁵, la situation de ces 5.000.000 de personnes n'est pas sensiblement plus précaire que celle des personnes sans difficulté, mais elles occupent des postes moins qualifiés, où le recours à la lecture, à l'écriture et à l'outil informatique est moins fréquent.

En moyenne, à catégorie socioprofessionnelle donnée, elles perçoivent un salaire inférieur aux personnes qui ne rencontrent pas de difficulté à l'écrit.

Mal maîtriser l'écrit complique aussi certaines démarches nécessaires pour retrouver un emploi et peut avoir tendance à prolonger la durée de recherche : 30 % des personnes en difficulté à l'écrit se déclarant au chômage cherchent un emploi depuis plus de deux ans et 60 % ont déjà connu par le passé une ou plusieurs période(s) de chômage de plus d'un an. C'est également un obstacle fort pour l'accès à une formation.

➤ Difficultés en numératie

En sus des difficultés évoquées jusqu'à présent qui sont liées à l'écrit, IVQ étudie également les personnes en difficulté en numératie.

⁵ Extrait de Dares Analyses Juillet 2013

Le taux des personnes en grave ou forte difficulté en numératie (innumérisme) alors qu'elles ont été scolarisées en France est bien plus élevé que celui des personnes en situation d'illettrisme puisqu'il se monte à 15% en 2011 soit plus de cinq millions de personnes contre, rappelons-le 7% de personnes en situation d'illettrisme (c'est-à-dire en grave ou forte difficulté à l'écrit ayant été scolarisées en France).

Dans ce domaine, à l'inverse de l'illettrisme, l'INSEE⁶ relève que les femmes sont plus souvent en difficulté que les hommes, ce qui reflète les caractéristiques de genre relatives aux performances des élèves en mathématiques durant les cursus scolaires.

Selon l'INSEE, la dégradation des performances de calcul est la conséquence à la fois

- de perte de savoirs acquis plus ou moins correctement à l'école
- de l'usage d'outils (calculatrices, ordinateurs, etc.) dans la vie quotidienne chez les générations les plus jeunes.

1.5. Comparaisons avec les autres pays de l'OCDE

L'OCDE mène deux enquêtes en collaboration avec les services statistiques des pays membres. **Ces enquêtes n'ont ni le même objectif ni la même approche méthodologique que l'enquête IVQ et ne peuvent en aucun cas permettre d'établir un taux d'illettrisme.**

Dans le domaine de l'écrit, les enquêtes de l'OCDE visent la littéracie c'est-à-dire « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités » et comparent des moyennes de compétences entre les pays.

PISA (programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves) cherche à évaluer la capacité **des jeunes** (adolescents de 15 ans) à utiliser leurs connaissances et compétences pour « relever les défis du monde réel », en matière de lecture et écriture, de mathématiques et de sciences. L'enquête mesure, de manière prioritaire, les compétences des élèves mises en œuvre dans l'utilisation de leurs connaissances.

PIAAC, enquête internationale sur la mesure des **compétences des adultes** (Programme for the international assessment of adult competencies) a pour but d'évaluer les compétences fondamentales de la population adulte en matière de traitement de l'information. Elle permet de mesurer les capacités des adultes à comprendre et utiliser des informations contenues dans des textes (domaine dit « de l'écrit ») ou des informations chiffrées et des idées mathématiques (domaine dit « des chiffres »).

⁶ INSEE Première n°1426 – décembre 2012

- L'INSEE a étudié les résultats de l'enquête PIACC 2012⁷ qui montre qu'en France, 21,6% des adultes de 16 à 25 ans ont un faible niveau de compétences dans le domaine de l'écrit. Ces résultats sont inférieurs à la moyenne des 24 pays de l'OCDE (15,5%). Avec un score de 262 points, la France se situe ainsi à la 15^{ème} place.

La situation est cependant différente selon l'âge des personnes interrogées.

« Les personnes âgées de 25 à 34 ans ont davantage de facilité, en moyenne, pour tirer parti des informations écrites. L'écart avec les personnes plus âgées est particulièrement marqué en France métropolitaine. Dans le domaine de l'écrit, le score moyen des 25-34 ans dépasse de 36 points celui des personnes âgées de 55 à 65 ans (278 points contre 242 points)».

- La DEPP (ministère de l'éducation nationale) vient de publier les premiers résultats de l'enquête PISA 2012. Ils établissent que « *en compréhension de l'écrit, le score moyen de la France reste stable entre 2000 et 2012, mais pour la première fois depuis 2000, la moyenne de la France est significativement au dessus de celle des pays de l'OCDE. En culture scientifique, les résultats de la France sont stables par rapport à elle-même, ainsi que par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE* »⁸.

Cependant, cette bonne moyenne est le résultat de deux phénomènes. On observe un accroissement régulier depuis 2000 de la population d'élèves de faibles niveaux de compétences dont le taux est passé de 15,2% à 18,9%. De façon concomitante, la proportion d'élèves dans les hauts niveaux a augmenté, passant de 8,5% à 12,9%. Cette répartition des élèves français avec des effectifs importants aux deux extrémités de l'échelle des compétences, est une caractéristique qui se confirme.

L'enquête PISA souligne par ailleurs que c'est l'un des pays dans lequel il existe une forte dépendance entre les résultats scolaires et l'origine sociale des élèves.

1.6 En résumé, quelques chiffres significatifs

En 2011, en France métropolitaine, **2.500.000 personnes sont en situation d'illettrisme** selon la définition largement partagée de l'ANLCI. Parmi elles :

- 53 % ont plus de 45 ans
- 60 % sont des hommes
- La moitié vit dans les zones faiblement peuplées, l'autre moitié dans des zones urbaines
- 10 % vivent dans les zones urbaines sensibles (ZUS)

⁷ INSEE Première n° 1467 d'octobre 2013

⁸ Note d'information 13.30 de décembre 2013

- La moitié sont en emploi, 10 % au chômage, 18 % retraitées, 14% en formation ou inactives, 8% au foyer.

Les personnes en situation d'illettrisme représentent **7% de la population des 18 à 65 ans ayant été scolarisés en France**. Ce taux est **en recul de 2 points** (soit 500.000 personnes) **par rapport à 2004**, année de référence, où 3.100.000 personnes soit 9% étaient concernées. Cette baisse est significative et en partie le résultat des actions conduites par les différents acteurs. Mais la situation demeure préoccupante tant en terme d'illettrisme qu'en termes de difficultés graves dans la maîtrise des compétences de base.

Recommandations

Les objectifs à atteindre en 2018 sont de faire baisser :

- à 5% le taux d'illettrisme au niveau métropolitain,
- de 2 points le taux pour chacune des régions métropolitaines (pour lesquelles cet écart est mesurable),
- de 5% l'écart à la moyenne nationale **pour les régions d'outre mer** conformément à ce que prévoit le CIOM.

Pour ce faire, il est proposé d'agir sur les deux leviers suivants :

- d'une part, l'amélioration de la prévention, de ses outils et dispositifs,
- d'autre part, l'augmentation du nombre de bénéficiaires des actions de lutte contre l'illettrisme en ciblant prioritairement les plus de 45 ans.

L'évaluation de l'atteinte des ces objectifs pourrait être confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale (IGAENR).

Partie 2 : Agir selon les différentes situations tout au long des parcours de vie

Les actions conduites par des acteurs différents (souvent en partenariat les uns avec les autres) s'attachent à **prévenir** les situations d'illettrisme, à les **repérer** ainsi qu'à **lutter** :

- contre le noyau dur de l'illettrisme au sens strict
- contre la non maîtrise des compétences de base
- contre des situations concrètes dans lesquelles les personnes peuvent être en situation d'illettrisme, ou de non maîtrise de telle ou telle compétence de base (lecture, écriture, calcul, informatique et technologies numériques, positionnement dans l'espace, communication avec autrui...).

Pour cela, il convient d'agir dans toutes les situations des individus tout au long de leur vie.

2.1 Agir sur tous les fronts

L'action contre l'illettrisme demande des formes d'action innovantes, transversales par rapport aux découpages administratifs classiques, elle doit être menée sur tous les fronts. C'est sur la base de ce constat que s'est construite l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme.

Nous venons de voir que l'illettrisme pouvait concerner tous les âges, et tous les types de situations : c'est donc véritablement **tout au long de la vie** que des actions doivent être conçues et conduites. Le problème de l'illettrisme concerne des personnes de tous les âges dans des situations sociales, professionnelles et géographiques très différentes. C'est pourquoi aucune institution ne peut à elle seule apporter les solutions adaptées à tous et en assurer la continuité tout au long de la vie. Il faut en effet faire appel à toutes les ressources : éducatives, sociales, culturelles, économiques et bien évidemment aux différents responsables de ces politiques. D'abord pour éviter que l'illettrisme ne prenne racine dès l'enfance voire la toute petite enfance, ensuite pour permettre à ceux qui y sont confrontés de réacquérir ou de conforter les compétences de base.

- **Prévenir l'illettrisme dès la petite enfance** : pour que les tout-petits se familiarisent avec les mots et les livres, puis à l'âge de l'apprentissage de la lecture pour que les enfants réussissent cette première phase d'acquisition, pour que les familles puissent mieux les accompagner dans leur scolarité, pour éviter les décrochages scolaires et aider les adolescents en difficulté à renouer avec l'écrit.
- **Agir contre l'illettrisme pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle** en proposant à ceux qui n'ont pas réussi à le faire à l'école une nouvelle chance de

parvenir autrement à maîtriser la lecture, l'écriture et le calcul, condition d'une insertion réussie.

- **Agir contre l'illettrisme pour sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles :** il s'agit de donner aux adultes salariés ou demandeurs d'emploi confrontés à ce problème les moyens d'être plus autonomes pour faire face à des changements, réussir une évolution professionnelle, conserver leur emploi ou en trouver un nouveau. Il s'agit aussi pour les entreprises de s'adapter plus facilement aux mutations dans leur environnement et d'être plus compétitives.
- **Agir contre l'illettrisme pour rendre effectif l'accès de tous aux droits :** il s'agit de faciliter la capacité à être autonome dans les démarches de la vie quotidienne (accès aux soins, à la culture, aux formalités administratives, participation citoyenne...).

Seule une action collective menée conjointement par l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises et la société civile, chacun dans son cœur de métier et dans le respect des compétences de chacun, permet d'offrir des solutions adaptées pour faire reculer l'illettrisme. Néanmoins, l'Education Nationale et les responsables du système de formation professionnelle continue sont les premiers concernés.

Le code de l'éducation (article L121-2) en référence à la loi d'orientation de lutte contre l'exclusion de 1998 définit d'ailleurs la lutte contre l'illettrisme comme une compétence partagée :

« La lutte contre l'illettrisme constitue une priorité nationale. Cette priorité est prise en compte par le service public de l'éducation ainsi que par les personnes publiques et privées qui assurent une mission de formation ou d'action sociale. Tous les services publics contribuent de manière coordonnée à la lutte contre l'illettrisme dans leurs domaines d'action respectifs. »

Compte tenu de l'engagement croissant des partenaires sociaux et des collectivités territoriales dans la lutte contre l'illettrisme, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) est à la fois le point d'intersection des différentes actions et leur moteur.

Dans ce contexte multi-acteurs, **la mission de coordination, d'ingénierie et de mutualisation des outils exercée par l'Agence** prend plus d'importance encore. Les corps d'inspection des Affaires sociales et de l'Education nationale ont salué en 2012 le travail accompli et ont souligné que la richesse de l'inter-ministériale (onze ministères siègent à son conseil d'administration) doit aussi être pleinement exploitée tant au niveau national que sur les territoires. Les auditions réalisées par le Groupe de travail du CNFPTLV ont montré que les travaux de l'ANLCI faisaient référence, étaient utilisés par tous les acteurs, territoriaux ou de branches et servaient de base à la construction de partenariats à géométrie variable qui fonctionnent bien.

Pour que l'action se développe, il est très important de réaffirmer une volonté commune partagée par les pouvoirs publics nationaux, les responsables des collectivités territoriales et les partenaires sociaux de travailler ensemble en s'appuyant sur une structure dédiée, l'ANLCI, permettant de produire et de disposer d'un certain nombre de données claires, de méthodes de travail et d'organisation et d'un outillage produit en commun.

L'ANLCI ne gère pas de crédits d'intervention, ne distribue pas de moyens, ne fait pas à la place de ceux pour lesquels la prévention de l'illettrisme ou la mise en œuvre de solutions pour les adultes s'inscrit dans leur propre cœur de métier. Ce n'est pas un opérateur chargé d'agir directement et isolément contre l'illettrisme mais **une structure dédiée qui fédère et offre un appui aux décideurs et opérateurs directs.**

L'Agence s'attache à mettre à disposition de tous des outils qui manquent. Ces activités participent directement à la montée en compétences des acteurs de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme : identification, formalisation et diffusion des bonnes pratiques, conception et diffusion d'outils tels que charte de bonnes pratiques, cadres de références, outils d'évaluation, guides pratiques, référentiels des compétences clés en situation professionnelle, kits du praticien, boîtes à outils, plaquettes de sensibilisation ...

Recommandation :

- Renforcer l'information auprès des élus et des acteurs nationaux et régionaux d'éducation, d'orientation et de formation, sur les données, travaux, réalisations, et partenariats existants sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme.

2.2 Agir au moment des premiers apprentissages : la prévention dès la petite enfance

Si l'illettrisme est bien un phénomène post-scolaire de perte de compétences et de désapprentissage, il s'enracine dans l'échec scolaire et témoigne de la fragilité d'acquisition de certains savoirs et compétences de base. Les difficultés rencontrées très tôt par l'enfant dans l'apprentissage et la maîtrise de la langue peuvent en être des signes précurseurs. C'est donc **dès la petite enfance et tout au long du parcours scolaire** qu'il faut prévenir l'échec scolaire et l'illettrisme en apportant des réponses adaptées aux facteurs de vulnérabilité, afin d'assurer une forme d'irréversibilité des acquis de base. Il importe de repérer ces vulnérabilités : dyslexie, milieu familial ne maîtrisant pas la langue française...et de mettre en place des accompagnements spécifiques.

La prévention de l'illettrisme a pour but :

- de repérer les difficultés et les facteurs de risque le plus tôt possible,
- d'apporter aux enfants et à leur famille toute l'aide nécessaire pour faire face aux problèmes rencontrés,
- de construire ou de reconstruire une dynamique d'apprentissage favorable au développement du langage et de la capacité à lire et à écrire.

La prévention doit être mise en œuvre dès la petite enfance, des modes de garde collectifs de qualité dès le plus jeune âge peuvent y contribuer. La prévention se poursuit pendant les années de scolarité obligatoire en mobilisant conjointement les ressources des pouvoirs publics et de la société civile ainsi que celles des entreprises et associations qui contribuent à l'action éducative.

Depuis une trentaine d'années, un important patrimoine de compétences et d'expériences s'est constitué tant dans le champ de l'éducation formelle (enseignement scolaire) que dans celui de l'éducation non-formelle (activités culturelles et éducatives) pour apporter un appui aux enfants et aux familles les plus éloignés de l'écrit. Mais ces démarches ne faisaient pas systématiquement référence à la prévention de l'illettrisme, même si elles y contribuaient activement.

Ce qui change aujourd'hui, avec la mobilisation de l'opinion et l'investissement croissant des institutions, notamment avec l'engagement du Ministère de l'éducation nationale, c'est que la prévention de l'illettrisme devient réellement **une priorité éducative nationale**.

Désormais, il y a une volonté collective de l'ensemble des forces sociales de mieux articuler leurs contributions pour avoir une approche plus globale, plus stratégique et plus offensive comme le rappelle la loi de refondation de l'école de la République.

2.3 Agir au sein du système de formation initiale et avec les familles

Il s'agit, d'abord, de favoriser l'entrée dans le langage et son appropriation à travers l'expression orale, puis d'apprendre à tous les enfants à lire, à comprendre les textes, à s'exprimer à l'oral et à l'écrit de manière fluide et efficace. La maîtrise de la langue joue en effet un rôle déterminant dans la réussite scolaire, l'insertion socio-professionnelle et l'accès à la citoyenneté.

2.3.1 Etat des lieux des difficultés de maîtrise des compétences de base à l'école

La prévention de l'illettrisme constitue un enjeu majeur pour le ministère de l'éducation nationale, compte tenu du nombre de jeunes en difficulté avec les compétences de base, comme le soulignent différents tests et études.

Souvent, ces difficultés commencent très tôt dans le parcours scolaire. Ainsi, 11,5 % d'élèves sont en difficulté dans la maîtrise des compétences de base en français à la fin du CM2⁹ et 20% à la fin de la scolarité obligatoire (PISA 2009). De telles fragilités dans les apprentissages peuvent conduire à terme à des situations d'illettrisme.

Un rapport de l'Inspection générale de l'éducation nationale « Bilan de la mise en œuvre des programmes issus de la réforme de l'école primaire de 2008 »¹⁰ fait état de la « panne didactique » à l'école primaire. Ce rapport souligne différentes lacunes dans l'enseignement du français à l'école primaire : une articulation insuffisante entre les travaux de français, en lecture par exemple, et les autres disciplines ; un « manque de suivi » des élèves en lecture ; un enseignement non satisfaisant du « geste d'écriture » ; une trop faible utilisation des outils numériques ; une absence de formation des enseignants du primaire aux sciences cognitives, aux mécanismes d'apprentissage et à la connaissance sociologique et psychologique des élèves.

2.3.2 Agir contre l'illettrisme avec les familles

Le ministère de l'éducation nationale et l'ANLCI se mobilisent pour développer les **actions éducatives familiales** (AEF). Ces actions partenariales s'adressent aux parents eux-mêmes en situation d'illettrisme ou de grande fragilité linguistique pour leur faciliter la réacquisition des compétences de base, leur permettre de mieux participer au suivi de la scolarité de leurs enfants et favoriser, s'ils le souhaitent, leur entrée dans les dispositifs de formation déjà existants.

Les divers acteurs de l'éducation nationale, au niveau académique et départemental, ont été invités à s'inscrire dans la démarche, en fonction des besoins de chaque territoire. Pour accompagner les équipes pédagogiques et l'ensemble de la communauté éducative dans ce déploiement, un **kit pédagogique** a été conçu grâce au partenariat entre le ministère de l'éducation nationale et l'ANLCI.

Recommandation :

- Soutenir les familles qui ne maîtrisent pas bien la lecture, l'écriture et le calcul, au moment de l'entrée de leurs enfants dans les premiers apprentissages (entrée en maternelle, entrée en élémentaires, entrée en sixième), en développant notamment les Actions éducatives familiales (AEF).

⁹ L'État de l'École - DEPP

¹⁰ rapport n°2013-066

2.3.3 Mobiliser les ressources du système éducatif par les plans académiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

Le **plan de prévention de l'illettrisme**, mis en place durant la période 2010-2012, prévoit notamment de mobiliser les ressources du système éducatif à la fois au plan national et en académie.

Au plan national, il a été désigné un inspecteur de l'éducation nationale (IEN) « école maternelle » dans chaque département.

En académie, depuis 2010-2012, **des plans académiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme** ont été mis en œuvre. Dans ce cadre, il a été demandé aux recteurs :

- de désigner un correspondant académique chargé de coordonner les actions engagées en académies ;
- d'organiser, dans chaque académie, des « assises » consacrées à la prévention et la lutte contre l'illettrisme ;
- de construire des programmes d'actions, sous forme de **plans académiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme**, prévoyant notamment la mobilisation des cadres, la formation des enseignants et le développement d'opérations partenariales.

Au plus près des réalités territoriales, ces plans académiques permettent de relayer les actions nationales, de contribuer à la mutualisation des initiatives et des ressources et de mieux coordonner les actions engagées sur les différents territoires, notamment lorsqu'ils sont étroitement articulés avec le plan régional de lutte contre l'illettrisme. Les éléments de bilan et d'évaluation sont à ce stade insuffisants pour mesurer l'efficacité de ces dispositions.

2.3.4 Maîtriser la langue française : un enjeu d'éducation et de formation au cœur de la refondation de l'école de la République.

Lutter le plus précocement possible contre les inégalités en matière de maîtrise de la langue, en favorisant des apprentissages durables et plus solides, et permettre ainsi à chaque enfant de s'inscrire dans un parcours de réussite, à chaque étape de sa scolarité : c'est le sens de la **loi du 08 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République**.

➤ Insister sur la formation des enseignants et renforcer l'action des cadres intermédiaires.

La formation des enseignants est un facteur déterminant de la réussite éducative et scolaire.

Le référentiel de compétences des enseignants comprend **la connaissance des publics scolaires et des processus d'apprentissage**. Les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) en tiennent compte dans les parcours de formation qu'elles proposent en matière de **formation initiale**, pour les nouveaux enseignants.

De la même manière, dans le cadre de la **formation continue**, en présence ou à distance, les enseignants du premier degré peuvent bénéficier de parcours de formation sur l'enseignement de la compréhension en lecture, afin de mieux accompagner les élèves dans leur apprentissage de celle-ci.

De plus, le **pilotage** national du réseau « maîtrise de la langue et prévention de l'illettrisme » est renforcé¹¹ en favorisant, un travail en binôme de **correspondants académiques** constitué d'un IEN pour le premier degré et un inspecteur pour le second degré.

Au plan départemental, la même personne est désormais chargée des missions « maîtrise de la langue » et « prévention de l'illettrisme », pour garantir une meilleure synergie de l'action conduite.

La mission « Maîtrise de la langue française » de la Direction générale de l'enseignement scolaire est un interlocuteur référent pour l'ensemble du réseau (informations utiles à la mise en œuvre d'actions, mutualisation des pratiques les plus efficaces ...).

➤ **Donner la priorité à l'école primaire et, en son sein, à l'école maternelle.**

La loi du 8 juillet 2013 réaffirme le rôle déterminant de l'école maternelle qui doit être centrée sur le développement affectif, social, sensoriel, moteur et cognitif de l'enfant, accorder une importance toute particulière à l'acquisition du langage, et préparer de manière progressive aux apprentissages fondamentaux dispensés à l'école élémentaire, sans pour autant les anticiper. Lorsqu'elle se déroule dans des conditions adaptées à leurs besoins, la **scolarisation des enfants de moins de trois ans** est un moyen efficace de prévenir les difficultés scolaires et de favoriser la réussite scolaire, notamment pour les enfants dont les familles sont, pour des raisons sociales, culturelles ou linguistiques, éloignées de la culture scolaire.

Le **dispositif « plus de maîtres que de classes »** au cycle 2, celui des apprentissages fondamentaux, a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les zones les plus fragiles et d'accompagner la mise en place d'organisations pédagogiques innovantes, favorisant la réussite scolaire des élèves. La mise en œuvre de ce dispositif qui s'inscrit pleinement dans le projet de l'école élaboré par l'équipe pédagogique, sera accompagnée, suivie et évaluée pour lui permettre d'avoir l'impact le plus favorable en matière de traitement de la difficulté scolaire.

Depuis cette rentrée 2013, les enseignants peuvent proposer à leurs élèves des **activités pédagogiques complémentaires** (APC), organisées et réalisées par les enseignants. Elles permettent d'aider les élèves lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans leurs apprentissages, notamment en matière de maîtrise de la langue.

¹¹ circulaire n° 2013-179

- **Renforcer les liens entre structure d'accueil de la petite enfance, école maternelle et école élémentaire, école et collège, collège et lycée, pour favoriser la continuité des apprentissages et accompagner les transitions d'un cycle à l'autre.**

Pour exemple, le **conseil école-collège** est une innovation prévue par la loi du 8 juillet 2013 qui vise à permettre une transition plus sereine et mieux organisée entre l'école primaire et le collège. L'arrivée au collège est en effet pour beaucoup d'élèves, et notamment pour ceux dont les acquis sont les plus fragiles, un cap difficile, synonyme de perte de repères et, parfois, de fragilisation des acquis. Le conseil école-collège aura pour mission de proposer aux équipes du collège et des écoles de son secteur des actions de coopération et d'échange, des enseignements et des projets pédagogiques communs.

- **Développer l'éducation artistique et culturelle pour susciter le plaisir des livres et le goût de la lecture.**

Au-delà de l'Education Nationale, il s'agit de rassembler les acteurs pour coordonner les besoins autour de l'enfant.

Des **listes d'ouvrages** disponibles sur Eduscol qui permettent aux enfants et aux jeunes de cultiver leur rapport avec les livres et la langue tout au long de leur scolarité.

Le ministère de l'éducation nationale développe également des **actions partenariales** avec l'ensemble des acteurs, et notamment le monde associatif, à destination des enfants et des adolescents. Elles visent à favoriser l'accès aux livres et à la lecture, le goût des mots et le plaisir du texte, à travers des **partenariats au long cours** avec des associations de promotion de la lecture ou des actions emblématiques.

- **Mieux prévenir et lutter contre l'illettrisme à travers la réforme des rythmes**

La réforme des rythmes scolaires poursuit avant tout un objectif pédagogique.

L'articulation entre temps scolaire et périscolaire est également recherchée et renforcée.

La réforme des rythmes scolaires offre des possibilités d'actions pour les équipes pédagogiques et éducatives car elles visent à donner la priorité à l'école primaire pour assurer l'apprentissage des fondamentaux et réduire les inégalités et à garantir la progressivité des apprentissages de la maternelle au collège, concourant ainsi à prévenir l'illettrisme.

La construction du projet éducatif territorial (PEDT) peut être utilisé comme moment privilégié pour repérer, prévenir et lutter contre l'illettrisme. Depuis la rentrée scolaire 2008, toutes les écoles élémentaires relevant de l'éducation prioritaire ainsi que les écoles des départements d'outre-mer peuvent proposer aux élèves (du CP au CM2) un accompagnement éducatif qui constitue une offre complémentaire aux enseignements.

Recommandations :

- Améliorer la formation des équipes pédagogiques et éducatives :

- En renforçant leur connaissance des élèves accueillis dans les écoles et les établissements,
- En prévoyant des modules de connaissances sociologiques (poids des contextes sociaux, données spécifiques au territoire, etc.) en formation initiale et continue,
- En développant la formation des enseignants sur les mécanismes cognitifs d'apprentissage.

- Repérer systématiquement les fragilités dans la maîtrise des compétences de base lors des transitions d'un cycle à un autre, en favorisant la réflexion des équipes (enseignants et non-enseignants) sur la maîtrise de la langue française et mobiliser les dispositifs d'accompagnement existants.

- Favoriser les partenariats locaux pour mieux prévenir l'illettrisme (établissements scolaires, services de santé, médiathèques, centres de loisirs, mouvements d'éducation populaires, secteurs culturels et sportifs,...). Le renforcement de ces partenariats (associant également les collectivités locales) sera essentiel notamment dans les zones rurales et les zones urbaines sensibles.

2.3.5 Agir pendant la formation professionnelle initiale

Certains jeunes, notamment au niveau V (CAP) présentent des difficultés face aux compétences de base, lire, écrire, compter. Ces difficultés constituent des obstacles importants qui hypothèquent leur accès au niveau de maîtrise requis pour l'obtention du diplôme.

D'autre part, compte-tenu des exigences des situations de travail (communication au sein de l'entreprise, respect de consignes, contraintes liées à la sécurité) qui, de nos jours, imposent une maîtrise du lire, écrire, compter, ces difficultés empêchent l'accès des apprentis à l'autonomie professionnelle. Si une attention particulière n'est pas portée à ces problèmes pendant leur apprentissage, ces jeunes risquent à court terme une rupture de contrat, à long terme des difficultés pour trouver un emploi ou évoluer dans leur entreprise.

➤ **Expérimentation dans les CFA de douze régions**

Depuis 2009, l'ANLCI a accompagné, outillé et formé dans douze régions de métropole et d'outre-mer une cinquantaine de Centres de Formation d'Apprentis qui ont décidé de

mettre en place ou de consolider des actions visant la maîtrise des compétences de base au profit des apprentis les plus en difficulté. L'expérimentation a été conduite en lien étroit avec les Conseils régionaux et les DIRECCTE.

Durant cette période, l'Agence nationale a identifié les initiatives innovantes, développé et évalué de nouvelles modalités d'actions, capitalisé les outils développés par les CFA permettant la prise en charge des jeunes en situation d'illettrisme dans le cadre de l'alternance.

Aujourd'hui les pratiques mises en œuvre dans les CFA sont consultables sur un portail internet complètement dédié à cette problématique et met à la disposition de tous les outils produits.

Le 5 juillet 2012, une journée de restitution a été organisée à la CCI de Paris pour rendre publics les premiers résultats de l'expérimentation dont la boîte à outils destinée aux directeurs de CFA. En appui à la démarche de projet, l'agence met à disposition des acteurs de l'apprentissage une boîte à outils avec :

- la carte de référencement des pratiques du CFA,
- un guide « Repères pour agir »
- une matrice d'aide au diagnostic
- une matrice d'aide à l'élaboration du plan d'action
- des éléments de réflexion issus de l'expérimentation
- des modules de formation de formateur

Une convention-cadre a été signée entre l'ANLCI et le CCCA-BTP le 18 décembre 2012 pour outiller les CFA du bâtiment ; les CFA de l'imprimerie se sont aussi engagés dans une démarche d'essaimage des bonnes pratiques.

En pratique, comme en Ile-de-France par exemple, la Région a choisi de miser sur une approche pédagogique qui anticipe les activités imminentes des jeunes dans le monde professionnel. Cette approche permet à la fois de situer les repérages de lacunes concernant les compétences clés, de situer aussi les remédiations, ce qui a pour effet de mieux motiver les jeunes.

L'anticipation d'une activité imminente en entreprise pour un jeune constitue un atout maître qui place le jeune dans une posture proactive qui dynamise ses apprentissages (*a fortiori* le renforcement de ses compétences clés).

➤ Programme d'accompagnement en Région Midi-Pyrénées

L'action du Conseil régional prend plusieurs formes. Financé dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens 2011-2015, le programme régional d'amélioration de la qualité (PRAQA) lancé par le biais d'un appel à projet biennuel, permet aux CFA d'accompagner les apprentis les plus en difficulté en développant des actions pédagogiques qui s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, du décrochage et de la prévention des ruptures de contrats d'apprentissage.

Recommandation :

- Repérer systématiquement les situations d'illettrisme au moment de l'entrée en apprentissage.
- Diffuser plus largement et renforcer l'utilisation de la boîte à outils de remédiation de l'illettrisme à destination des CFA.

2.4 Agir auprès des jeunes décrocheurs

2.4.1 La lutte contre le décrochage scolaire constitue un enjeu majeur pour la cohésion sociale et l'équité du système éducatif.

Lors de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), les jeunes âgés de 17 ans et plus passent un test de compréhension de l'écrit. Ce dernier vise à repérer les jeunes en difficulté avec la maîtrise de la lecture et la compréhension de l'écrit.

Les jeunes scolarisés qui se trouvent dans cette situation bénéficient d'un **accompagnement renforcé** dans les établissements dont ils dépendent.

Pour ceux qui ne sont plus scolarisés et ont quitté le système éducatif initial sans qualification de référence, ou dans une situation de non-maitrise des compétences de base, différentes solutions peuvent être envisagées pour leur offrir une « deuxième chance ». Sans anticiper sur les résultats de la concertation quadripartite qui se déroule en ce moment pour la création du CPF (Compte Personnel de Formation), deux voies se dessinent.

- La **loi de refondation de l'école de la République** instaure un **complément de formation** pour les jeunes qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'ont pas obtenu de diplôme, ainsi qu'un véritable **droit au retour vers l'école** pour les jeunes « décrochés » qui ont quitté le système éducatif sans avoir obtenu un niveau suffisant de qualification.

Un **réseau « formation qualification emploi »** (FOQUALE) a été constitué sur le territoire de chaque plate-forme de suivi et d'appui aux décrocheurs pour

féderer l'offre de solutions de l'éducation nationale. Parmi les ressources susceptibles d'être mobilisées, les possibilités d'accès aux structures innovantes de rattachement (micro-lycée, lycée nouvelle chance, collège-lycée élitaire pour tous, pôle innovant lycéen, etc.) sont développées, avec l'objectif de proposer au moins une structure par académie. Un **référent « décrochage scolaire »** a été désigné dans chaque établissement public local d'enseignement connaissant un fort taux d'absentéisme. Sous l'autorité du chef d'établissement, il est chargé de la coordination des actions de prévention du décrochage, des relations avec les parents des élèves concernés et, le cas échéant, de l'aide au retour des décrocheurs dans les établissements. Sur certains champs de son action, peut travailler en lien avec le référent départemental « prévention de l'illettrisme ».

- Les dispositifs de formation professionnelle continue mis en place et soutenus par les Collectivités Locales (les Régions en particulier) vont également prendre une place importante dans la lutte contre le décrochage scolaire en s'appuyant sur le CPF dont sera doté tout jeune entrant dans la vie active.

2.4.2 Les missions locales peuvent détecter les situations d'illettrisme

Les missions locales à travers leur mission d'accompagnement global des jeunes de moins de 26 ans sont amenées à détecter les situations d'illettrisme.

À l'occasion des Assises Régionales de lutte et de prévention de l'illettrisme du 2 juillet 2013 à Toulouse, un bilan a montré que chaque année 5 à 6000 jeunes accueillis en mission locale sont dans des situations de non maîtrise des savoirs de base. Les difficultés rencontrées par les structures sont la mobilisation pérenne des outils et des solutions proposées, les acteurs de l'insertion pouvant être insuffisamment outillés avec des dispositifs adaptés à ces jeunes.

En effet, les missions locales ont recouru au dispositif « **Compétences-clés** » cofinancé par l'État et l'Union européenne sur des fonds structurels européens dont les prescripteurs sont nombreux : Pôle emploi, missions locales, cap emploi, structures d'insertion par l'activité économique, plans locaux pour l'insertion et l'emploi et tous les autres acteurs potentiels (conseils généraux, prescripteurs spécifiques pour les salariés, prescripteurs en charge de publics en difficultés...).

L'action des missions locales s'inscrit aussi dans un paysage institutionnel ayant des objectifs identifiés, à l'exemple du plan régional triennal 2011-2013 de la région Centre, qui conjugue les efforts des services de l'État, du Conseil régional, des Conseils généraux et des OPCA signataires pour réduire significativement l'illettrisme.

En région Centre, réalisé à l'initiative d'un groupe de travail constitué par l'animation régionale des missions Locales - PAIO et le Lieu Ressources Illettrisme du GIP Alfa Centre, un guide du conseiller, disponible en ligne, se présente sous la forme d'un dossier réunissant 12 fiches. **Adaptables à chaque territoire**, celles-ci comportent des schémas, quelques mots-

clés, des textes courts précisant l'intérêt et le contexte d'utilisation de chaque outil. Il est conçu pour être exploité depuis le premier contact et tout au long du suivi du jeune, sans se substituer aux évaluations qui relèvent d'autres professionnels.

Dans la réalisation du parcours, l'objectif du conseiller est alors de consolider les compétences de base des jeunes, en travaillant avec des partenaires. C'est d'abord un enjeu de sécurisation de leurs parcours de formation scolaire et professionnelle.

En région Midi-Pyrénées, l'antenne Mission locale de Bagatelle-Faourette à Toulouse propose le DATIC (Dispositif d'Accompagnement par les Technologies de l'Information et de la Communication) ; «un dispositif innovant d'apprentissage des savoirs de base qui utilise les outils numériques pour confronter les jeunes à leurs difficultés ».

Recommandations :

- Former les conseillers des Missions Locales au repérage des situations d'illettrisme
- Mutualiser les outils au sein du Réseau et favoriser la circulation des bonnes pratiques

2.4.3 Le Service Militaire Adapté (SMA) offre aux décrocheurs scolaires des Outre-mer une prise en charge globale

Le SMA s'adresse aux jeunes des DOM-COM âgés de 18 à 26 ans, décrocheurs scolaires (30% à 40 % de jeunes illettrés, 60 % sans brevet des collèges), chômeurs de longue durée, et jeunes en risque de désocialisation (25 % des stagiaires originaires de ZUS).

Il leur offre **un parcours professionnalisant** et une remise à niveau scolaire, les savoirs de base et compétences clés en situation professionnelle, une aide à l'insertion professionnelle

Le parcours du service militaire adapté comprend les phases suivantes :

- Définition du projet professionnel selon les souhaits et les capacités du jeune, mais en relation avec les besoins du marché du travail local
- Formation professionnelle : certifiante, pré-certifiante ou qualifiante (titres infra V à V : CAP)
- Apprentissage « terrain » : chantiers-école et périodes d'application en entreprise
- Ateliers de recherche d'emploi : rédaction de CV, visite de forums des métiers, recherche d'emploi par internet, préparation aux tests psychotechniques des recruteurs, simulation d'entretien d'embauche

- Appui à l'installation en métropole pour les volontaires sélectionnés : partenariat pour l'aide à la recherche de logement et la gestion budgétaire et administrative.

Le SMA est riche d'enseignement dans la mesure où il s'attache non seulement à des actions de formation de remédiation mais bien à un **parcours vers la professionnalisation**. En effet pour que la lutte contre l'illettrisme des jeunes fonctionne, il est nécessaire de conjuguer réapprentissage des compétences de base et apprentissage (technique et de terrain) d'éléments de métier. Le projet professionnel, le fait de se frotter à un milieu professionnel est donc au cœur de la lutte contre l'illettrisme.

2.4.4 « Avenir Jeunes » en Région Ile-de-France

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

Pour ces jeunes, la Région a élaboré, en concertation avec les opérateurs de formation et les missions locales, une carte de compétences et un référentiel d'insertion professionnelle en direction des jeunes non qualifiés. Ils permettent d'inscrire le programme « Avenir Jeunes » dans une approche globale de l'insertion qui favorise, notamment, le développement des compétences clés au service du projet professionnel pour tous les jeunes ayant intégré le dispositif et contribue à la professionnalisation des acteurs de l'insertion socio-professionnelle.

2.5 Agir dans le monde professionnel

La moitié des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi, 10 % sont demandeurs d'emploi. Agir contre l'illettrisme, c'est donc agir dans les entreprises, les associations, les services publics qui les emploient. Etre en situation d'illettrisme ne signifie pas ne pas avoir de compétences professionnelles : c'est la raison pour laquelle le plus souvent l'illettrisme ne se voit pas. Néanmoins, les métiers requièrent de plus en plus l'usage de l'écrit pour satisfaire aux obligations de sécurité, de traçabilité et de qualité. Face aux mutations technologiques et économiques du monde du travail, les salariés qui ne maîtrisent pas les compétences de base, sans parler des compétences numériques, peuvent être fragilisés s'ils doivent quitter leur entreprise, empêchés de suivre des formations et d'obtenir des

évolutions professionnelles. En ce sens, l'illettrisme et la non maîtrise des compétences de base sont facteurs d'insécurité professionnelle.

Les enjeux de sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation d'illettrisme ou de non maîtrise des compétences de base sont donc :

- De sensibiliser les entreprises en particulier dans les secteurs professionnels les plus concernés, (cf Partie 1) et de mettre en place les moyens de repérage des situations d'illettrisme
- De lier dans l'ingénierie des actions conduites, les formations de remédiation et les formations professionnelles
- De mutualiser tout ce qui peut l'être.

La lutte contre l'illettrisme est une illustration des difficultés en matière de formation aujourd'hui : les besoins des salariés et des demandeurs sont là, les moyens et les dispositifs existent pour l'essentiel, mais les deux ne se rencontrent pas.

2.5.1 Les leviers pour agir : Mobiliser les partenaires sociaux sur plusieurs niveaux

➤ Dans l'entreprise : une approche collective et partagée

Une première difficulté est de repérer et intervenir auprès des salariés concernés. Pour ne pas les stigmatiser et les mettre en difficulté, les représentants du personnel ainsi que les chefs d'entreprise doivent être sensibilisés sur le phénomène de l'illettrisme et savoir qu'il est possible d'agir et d'apprendre à tout âge. Les OPCA sont pour cela un relai très important pour informer et diffuser les bonnes pratiques auprès des TPE et PME notamment.

Les entretiens professionnels doivent être l'occasion pour le salarié de faire le point sur sa situation et ses projets, d'exprimer un souhait de formation ou d'évolution professionnelle et de s'informer sur les possibilités de formation. L'expression du salarié est fondamentale à ce stade. A ce titre, l'entretien professionnel doit également être un moment privilégié pour que l'employeur repère les situations d'illettrisme ce qui suppose une connaissance fine du phénomène de la part des managers et cadres intermédiaires.

Chaque salarié devra également pouvoir bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) rendu hors entreprise, notamment dans les Fongecif. Ce conseil lui permettra, notamment à partir du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) d'élaborer son projet d'évolution et d'être accompagné dans la mise en œuvre opérationnelle et financière de cette démarche. A cet effet, il est nécessaire que tous les professionnels de ce conseil de proximité soient sensibilisés sur le phénomène de l'illettrisme, le repérage des personnes en difficulté et les solutions existantes.

Pour les personnes plutôt éloignées de la formation, il est important de rappeler qu'il est possible de (ré)apprendre à tout âge. Les formations in situ, basées sur les compétences professionnelles mises en œuvre sur le poste de travail, sont particulièrement adaptées : tous les représentants des entreprises dans le Groupe de travail ont insisté sur le fait que « l'on ne forme pas hors sol » à ces publics. On forme à partir d'une situation, de gestes, d'écrits professionnels.

➤ **Mutualiser pour renforcer l'accompagnement des acteurs**

Dans les branches professionnelles :

Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et notamment les TPE, un accompagnement spécifique pour l'appropriation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) a été développé dans certaines branches professionnelles.

Pour exemple, la branche propreté a adopté une démarche « compétences clés » portée par la profession qui permet de mieux :

- réaliser les tâches correspondant au poste de travail : réfléchir avant d'agir, savoir ce que l'on fait et pourquoi on le fait
- Communiquer : rendre compte et alerter, écouter et/ou interroger l'autre avant de décider et de faire
- Faire preuve d'autonomie : agir/réagir, mémoriser, se souvenir de ce que l'on a déjà fait, anticiper, aller au-devant, décider seul.

Et ainsi d'acquérir des savoirs essentiels à savoir quatre savoirs généraux et six savoirs mobilisés dans le métier qui constituent les compétences-clés de la propreté, dont on voit bien que certaines passent par l'écrit.

La formation s'appuie sur :

- Une pédagogie qui part des savoirs acquis dans l'expérience professionnelle et les développe
- Le financement d'Opcalia Propreté, du FPSPP et du FSE
- Un accompagnement important d'Opcalia Propreté
- Un réseau d'organismes de formation particulièrement impliqués

Un dispositif de certification garantit l'acquisition des compétences clés de la Propreté.

Un accord sectoriel en région Ile-de-France

Pour les salariés les plus faiblement qualifiés des TPE/PME, le Conseil Régional d'Ile-de-France a adopté un rapport-cadre pour renforcer ses actions de formation en partenariat avec les OPCA, dans lequel l'accent est notamment mis sur « les formations tournées vers le socle de compétences (...), notamment autour de la lutte contre l'illettrisme et la remise à niveau sur les savoirs de base ». C'est ainsi qu'en 2013, avec le soutien de la Région, plus de 1200 salarié(e)s des secteurs du bâtiment et des travaux publics, de la métallurgie, de l'hôtellerie-restauration et de la propreté, ont bénéficié d'une formation de remise à niveau

sur les compétences linguistiques et de manière plus globale, sur les compétences de base en lien avec les activités/tâches des métiers.

➤ **Au niveau interprofessionnel, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels**

Le FPSPP souhaite assurer une continuité de politique et de financement par les partenaires sociaux des actions liées à la lutte contre l'illettrisme.

Ces financements donnent une visibilité à plus long terme et permettent un déploiement plus important des projets liés à la lutte contre l'illettrisme, tant pour les entreprises et la que pour les organismes de formation et l'ingénierie pédagogique nécessaire.

La convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat pour la période 2013-2015 prévoit un renforcement « des politiques en faveur de la qualification et la requalification des salariés pour lesquels un plus large accès à la formation renforce le maintien ou l'évolution dans l'emploi, notamment au sein des **PME et des TPE** ».

A cette fin, le FPSPP appuie notamment les actions de formation à destination des entreprises et des salariés contribuant à la lutte contre l'illettrisme et à l'acquisition des socles de compétences.

Deux nouveaux appels à projets ont ainsi été diffusés en 2013 à destination des OPCA et des OPACIF :

- Un appel à projets pour favoriser l'accès des salariés à des actions de formation contribuant à la lutte contre l'illettrisme (doté de 24,5 M€).

Les partenaires sociaux se donnent comme objectif « d'appuyer de façon spécifique les actions de lutte contre l'illettrisme en mobilisant les ressources développées par l'ANLCI ».

Les publics prioritairement visés sont les salariés issus de TPE/PME, les salariés de bas niveaux de qualification ou d'un faible niveau de poste (5 et infra), les salariés jeunes de moins de 30 ans, les salariés seniors, les salariés situés dans des entreprises dans les DOM.

- Un appel à projets pour la maîtrise d'un socle de connaissance et de compétences de base (doté de 30 M€).

Ce dernier a une visée plus professionnalisante. Les actions de formation devront soit s'inscrire dans un socle de compétences reconnu par une branche professionnelle ou interbranche, soit s'inscrire dans le degré 3 du référentiel de l'ANLCI, soit s'inscrire dans le niveau A du cadre européen de référence pour les formations en langues étrangères.

Les publics visés sont les salariés de niveaux 4 et infra avec une attention particulière pour les salariés jeunes de moins de 30 ans et les salariés issus de TPE/PME.

2.5.2 Agir dans la fonction publique territoriale

Le Centre National pour la Formation du Personnel Territorial (CNFPT) a organisé des « entretiens territoriaux » qui ont réuni 2000 cadres de la fonction publique territoriale ; l'objectif étant de développer une offre de service auprès des collectivités pour former 4000 agents aux compétences de base.

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

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

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

2.5.3 Accompagner les demandeurs d'emploi avec le programme « compétences clés »

Bien que les Régions disposent de la compétence de droit commun en matière de formation professionnelle, l'Etat assure encore en 2013 la mise en œuvre d'un programme d'acquisition des compétences de base, le programme « compétences clés »¹².

Ce programme permet le développement des compétences fondamentales (compréhension et expression écrites, mathématiques, sciences et technologies, bureautique et internet, aptitude à développer ses connaissances et compétences, initiation à une langue étrangère).

¹² circulaire DGEFP n°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

Il s'appuie explicitement sur les cinq premières compétences clés énumérées et décrites par la recommandation européenne du 18 décembre 2006. Son action se fonde également sur l'article L. 6111-2 du code du travail qui indique que « *les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

Ce programme met en jeu plusieurs acteurs : outre les services déconcentrés de l'Etat qui assurent la gestion des marchés publics, le programme fait intervenir Pôle emploi, les Missions locales, Cap emploi, des structures d'insertion par l'activité économique en tant que prescripteurs des formations, ainsi que les organismes de formations titulaires des marchés publics. Pôle emploi assure environ 70% des prescriptions du programme.

La formation « compétences clés » s'adresse aux apprenants qui ont besoin de développer les compétences clés pour **concrétiser leur projet d'insertion professionnelle**. Les objectifs les plus fréquents des apprenants sont l'accès à un emploi (43 %) et l'accès à un stage de formation qualifiante (41 %).

Plus de 90% des apprenants entrés en formation sont demandeurs d'emploi ou sans emploi. Mais le public éligible comprend aussi les salariés en insertion par l'activité économique ou en contrat aidé (sous réserve que l'employeur rémunère le salarié pendant la formation) et ceux souhaitant que leur situation d'illettrisme ne soit pas connue de leur employeur.

Les principales caractéristiques du parcours des apprenants sont les suivantes :

- le demandeur d'emploi ou le jeune s'adresse à son conseiller au sein de Pôle emploi, de la mission locale ou du Cap emploi, qui prescrit la formation compétences clés ;
- moins de deux semaines après la prescription, l'organisme de formation invite l'apprenant à un rendez-vous avec son formateur référent, au plus près du domicile de l'apprenant ;
- l'apprenant et son formateur référent définissent ensemble les dates, la durée, le rythme et le contenu de la formation, personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de l'apprenant, de ses besoins et de ses attentes ;
- les travaux individuels et collectifs que l'apprenant réalise ont un lien direct avec son projet d'insertion professionnelle ;
- le rythme hebdomadaire de formation est compatible avec une recherche d'emploi, une formation qualifiante ou un contrat aidé ;
- l'extranet ROSACE permet de prescrire en ligne la formation compétences clés et de suivre en temps réel l'apprenant tout au long de son parcours de formation ;
- l'organisme de formation effectue un suivi de l'apprenant six mois après la fin de la formation.

Plus de 55 000 apprenants ont bénéficié de ce programme en 2012 (contre 50 000 apprenants en 2011). Au 31 août 2013, plus de 36 000 apprenants sont entrés en formation en 2013.

Au terme de l'acte III de décentralisation en cours de préparation, cette compétence de

l'Etat devrait être transférée aux Régions.

➤ La mise en œuvre du programme « compétences clés » en Bretagne

La DIRECCTE et le Conseil Régional ont fait le choix, en 2010 et de nouveau en 2013, de passer un marché public commun. Plusieurs spécificités sont ainsi à relever dans ce marché régional, notamment l'identification de différentes typologies de parcours de formation s'appuyant, pour partie, sur le cadre de référence « *Lutter ensemble contre l'illettrisme* » de l'ANLCI, ainsi qu'un accent mis sur la formation des publics apprenant le français en tant que langue étrangère.

Les résultats obtenus dans cette région innovante se révèlent satisfaisants, dans la mesure où la Bretagne représente environ 9% des entrées en formation au niveau national en 2012.

Recommandations :

- Pour les adultes, qu'ils soient en emploi ou demandeurs d'emploi, les expériences conduites montrent qu'il s'agit de construire et financer des parcours liant systématiquement remédiation linguistique ou réapprentissage des compétences de base avec des considérations professionnelles.
- Dans une logique de sécurisation des parcours et des droits attachés à la personne, permettre des entrées plus rapides sur les dispositifs de lutte contre l'illettrisme grâce à la prochaine mise en place du conseil en évolution professionnelle et au compte personnel de formation.
- Développer les accords sectoriels sur le sujet prévention et lutte contre l'illettrisme.
- Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et notamment les TPE, un accompagnement spécifique pour l'appropriation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) serait nécessaire, notamment auprès des CPNE chargées de définir les compétences clés des métiers de leur secteur. Cette définition préalable des compétences des métiers est indispensable pour apporter de la visibilité aux prescripteurs et pour une meilleure adaptation des parcours de formation.

2.6 Agir pour la reconquête des savoirs de base

2.6.1 Conception des actions de formation et d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme ou en difficulté avec les compétences de base

➤ L'illettrisme concerne à la fois des savoirs généraux (savoir lire, écrire, comprendre, s'exprimer à l'oral, calculer, se repérer dans l'espace temps) mais aussi des savoirs appliqués à l'environnement professionnel (lexique professionnel, informatique, attitudes et

comportements à adopter dans un **environnement professionnel**, gestes et postures, des aspects réglementaires comme l'hygiène et la sécurité, l'ouverture culturelle. Le référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) diffusé par l'ANLCI détaille ces compétences et permet de bâtir des outils de positionnement puis des parcours de formation sur mesure.

Les situations d'illettrisme se caractérisent le plus souvent par une incapacité à mobiliser dans la vie sociale ou professionnelle des savoirs antérieurement acquis. Les actions concernant des salariés menées dans différentes branches professionnelles (commerce de gros, propreté, économie sociale, agroalimentaire, ...) et au niveau interprofessionnel par Agefos-Pme (DECLICC) et Opcalia (1001 lettres) permettent des progressions pédagogiques réelles, une meilleure aisance dans le travail du fait de l'acquisition de compétences en contexte professionnel, une motivation et une efficacité plus grandes.

➤ Les solutions proposées aux personnes doivent donc s'inscrire le plus possible dans le droit commun de la formation professionnelle. En d'autres termes, la lutte contre l'illettrisme doit être **perçue comme facilitant la professionnalisation ou la qualification et non comme un pré requis qui serait dissocié de toute idée de parcours.**

L'effort doit donc être porté sur les personnes réellement en situation d'illettrisme en ayant recours à un **positionnement rigoureux** qui permette à la fois de valoriser le patrimoine de compétences de base des personnes mais aussi d'identifier les écarts avec ce qu'il faudrait qu'elles maîtrisent pour réussir leur projet ou exécuter de nouvelles tâches. A cet égard, les outils qui sont utilisés pour la formation des salariés devraient bénéficier aux demandeurs d'emploi. L'important travail collectif qui a été conduit par les OPCA dans ce domaine tant sur le plan **de l'ingénierie** que sur celui de l'information doit aussi bénéficier à tous ceux qui, en situation de grande fragilité par rapport aux savoirs de base, vivent actuellement des changements professionnels. Cela permettrait de garantir que les personnes accueillies dans les dispositifs qui leur sont proposés sont réellement en situation d'illettrisme et d'autre part que leur parcours visant le retour à l'emploi est réellement.

➤ Les partenaires sociaux ont identifié dans certaines branches des compétences de base qui peuvent être mobilisées dans différents emplois avec l'aide du RCCSP : on peut citer à titre d'exemple les démarches de secteurs professionnels comme la propreté, les ateliers et chantiers d'insertion, le textile, l'agroalimentaire. Ces approches intéressent également les employeurs publics, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est ainsi associé à plusieurs de ces démarches et a développé une ingénierie qui permet de baliser les différentes étapes de sortie de l'illettrisme (voir ci-dessus Agir dans le monde professionnel)

➤ Le Groupement régional des associations d'insertion de Normandie (GRAIN) met en place des actions d'Insertion par l'activité économique (IAE) notamment dans l'aide à domicile. Pour cela, il s'appuie sur un opérateur de formation, les Ateliers pédagogiques personnalisés (APP).

Une dizaine d'associations intermédiaires mettent ainsi en place des formations en parallèle aux missions de travail pour un apprentissage des gestes professionnels et des compétences clés en situation professionnelle. Le GRAIN s'attache à obtenir le financement des coûts pédagogiques et des salaires par les OPCA et le FPSPP.

➤ **L'AFPA** répond aussi à cette ambition de sécurisation des parcours, en proposant de développer un socle de compétences de base professionnel indispensable dans la vie. L'AFPA s'appuie sur des partenaires extérieurs et implique ses formateurs du dispositif pré-qualifiant.

2.6.2 Démarches de certification

Plusieurs secteurs professionnels ont mis en place des démarches visant à reconnaître la maîtrise des compétences de base en situation professionnelle. On peut citer la mise en place du CQP « Salarié polyvalent » dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion qui reconnaît la maîtrise de compétences de base en prenant appui sur le Référentiel des compétences clés en situation professionnelle. Dans ce même registre, le secteur la propreté a fait évoluer son action « Ecrits professionnels » vers un dispositif complet d'appropriation des savoirs de base adossé au Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP). Ce parcours de formation baptisé « Clé en mains », dispensé par 50 organismes de formation habilités, aboutit à une certification de la branche : « La maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP) ». Plus de 8.000 salariés ont déjà été accompagnés à travers ces deux dispositifs.

Le réseau CCI France s'est aussi attaché à élargir son offre de service sur les Certificats de Compétences en Entreprise (CCE) à la reconnaissance des compétences de base en prenant appui sur le RCCSP diffusé par l'ANLCI. Ce dispositif, structuré sur la norme ISO, valide des compétences constatées en situation de travail.

L'action des **APP** constitue également une modalité intéressante de reconnaissance d'une démarche pédagogique. Les APP sont des structures de formation mettant notamment en œuvre l'accès aux savoirs de base et aux compétences clés. Un label pédagogique APP est ainsi attribué à des organismes de formation divers qui en font la demande suivant une procédure de labellisation menée par Afnor Certification. L'association pour la promotion du label Ateliers de pédagogie personnalisée (l'APapp) a ainsi comme objectif d'assurer la promotion de la démarche des APP, de suivre et de valoriser l'activité des organismes labellisés et de piloter la démarche de labellisation.

Recommandations :

- Avoir une meilleure lisibilité et connaissance des organismes de formation qui interviennent dans la formation des personnes en situation d'illettrisme et/ou sur les compétences de bases.

- Capitaliser sur les démarches des branches professionnelles pour la reconnaissance des acquis des personnes sorties de l'illettrisme.
- Mutualiser les outils de repérage, les contenus de formation à visée professionnelle, les référentiels de certification et des compétences clés élaborés par les branches professionnelles et par les Conseils régionaux, avec l'aide du référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP).

2.6.3 L'innovation au service de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme

➤ L'utilisation du numérique

Les dispositifs de recherche-action doivent être encouragés, en favorisant les collaborations entre organismes de formation et laboratoires scientifiques. Le développement actuel des sciences cognitives doit pouvoir se traduire davantage dans des innovations pédagogiques, au service de la prévention des difficultés en matière de maîtrise des compétences de base.

Il s'agit par ailleurs d'organiser la **valorisation** et la **mutualisation** des initiatives innovantes. Pour ce faire, les correspondants académiques « prévention de l'illettrisme » sont appelés à travailler en étroite articulation avec les conseillers académiques en recherche-développement, innovation et expérimentation (CARDIE). Ces derniers, grâce à leur position transversale au sein de l'académie, sont des interlocuteurs privilégiés des équipes d'école et d'établissement.

L'**utilisation du numérique** peut représenter un outil efficace au service de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme :

- en donnant accès à des ressources multipliées, le numérique contribue à une plus grande **différenciation pédagogique** et à la **personnalisation des parcours**.
- le numérique favorise la **continuité des apprentissages** en mettant notamment à disposition les supports sur lesquels l'enfant et le jeune peuvent travailler à l'école en dehors du temps scolaire (usage d'un espace numérique de travail, mobilité, etc).
- les fonctionnalités proposées par les outils numériques peuvent permettre d'**enrichir les pratiques pédagogiques** d'enseignants en vue de développer l'**autonomie des élèves**.
- l'entrée par le numérique peut susciter une **motivation renforcée** chez les élèves et engager à l'**interaction entre pairs**, élément crucial en matière d'apprentissages.

Pour autant, le numérique ne peut contribuer activement au renforcement des compétences de base que si les équipes pédagogiques bénéficient d'une véritable **formation** à son

utilisation. Car il faut veiller à ne pas développer « l'illectronisme » et accroître ainsi une fracture entre ceux qui savent se servir de l'outil numérique et ceux qui n'y ont pas été formés..

Dans cette mission, le rôle des délégués académiques numériques (DAN) et des corps d'inspection est essentiel à la mise en œuvre des politiques éducatives spécifiques.

➤ **Ouvrir le programme d'investissements d'avenir à la lutte contre l'illettrisme**

Dans le cadre du « Grand emprunt » lancé 2009, un volet « Formation en alternance » a été mis en place par la loi de finances rectificatives du 9 mars 2010, doté de 500 millions d'euros. Ce volet se décline en deux actions : une action 1 consacrée à adapter l'appareil de formation en alternance aux besoins de l'économie, une action 2 consacrée à la création ou à la consolidation de solutions d'hébergement. Un appel à projet a été lancé en 2010, qui se clôture fin 2014.

Un second programme d'investissements d'avenir a été présenté le 9 juillet 2013 par le Premier ministre. Dans ce cadre, un nouveau volet formation devrait être institué. Son objet serait plus large que la formation en alternance puisqu'il s'agirait de faire émerger des opérations innovantes de formation ou de reconversion de site portées par des consortiums employeurs/organismes de formation.

Bien que ces deux volets « formation » ne soient pas, au sens le plus strict, consacrés à la lutte contre l'illettrisme (par comparaison aux appels à projets du FPSPP), des projets qui, tout en répondant aux exigences des cahiers des charges, mettraient en avant des dispositifs innovants en matière de lutte contre l'illettrisme, pourraient trouver leur place dans le cadre du programme d'investissements d'avenir.

Recommandations :

- Renforcer les actions en matière de recherche et développement sur les mécanismes d'apprentissage des adultes peu qualifiés.
- Développer des partenariats entre organismes de formation et laboratoires de recherche en sciences cognitives et en neurosciences.
- Inclure la thématique de l'illettrisme dans le programme de travail du réseau des correspondants académiques recherche-développement, innovation et expérimentation (CARDIE).
- Favoriser l'innovation, et en particulier l'utilisation des technologies numériques, dans la lutte contre l'illettrisme.
- Ouvrir le Programme d'investissements d'avenir (PIA) dans le cadre du grand emprunt aux questions de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

Partie III : Coopérer en région dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme : quelles perspectives pour quelle efficacité ?

3.1 Agir sur les territoires

3.1.1 L'organisation de l'action sur le territoire : les plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme

Les plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme reposent sur une double dimension interministérielle et inter partenariale. Ils donnent lieu à une contractualisation sur trois ans entre le Préfet de région, les autorités académiques (Recteur, DRAAF et DRJSCS) et le Président du Conseil régional. Dans certaines régions, comme pour les CPRDFP, on assiste de plus en plus souvent à une ouverture à la signature des partenaires sociaux et des Conseils généraux.

Cette contractualisation porte sur des objectifs définis de manière concertée dans chacun des champs que recouvre la lutte contre l'illettrisme. Ces plans permettent notamment de :

- rendre lisible la contribution de chacun à la politique de lutte contre l'illettrisme ;
- viser la complémentarité des actions relevant du droit commun ou de dispositifs spécifiques, déjà développés ou envisagés par les acteurs institutionnels et ceux relevant de la société civile impliqués dans la lutte contre l'illettrisme ;
- impulser et soutenir, en fonction des réalités locales, le développement d'initiatives nouvelles, pensées en articulation avec les actions existantes ;
- mobiliser les différents acteurs régionaux et locaux en fonction de leur champ de compétence, sur des problématiques liées aux publics en difficulté face à la lecture, à l'écriture et aux savoirs de base ;
- mettre en cohérence et organiser des moyens autour d'objectifs stratégiques préparant une programmation annuelle des actions.

De par son rôle et ses missions, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a proposé une méthode de travail dans le but de fédérer les initiatives et d'agencer les moyens dédiés à la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Elle repose sur trois leviers principaux :

- la formalisation des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Les comités de pilotage régionaux sont animés par les chargés de mission régionaux de l'agence et réunissent l'ensemble des services déconcentrés de l'Etat, les collectivités territoriales, les autres partenaires susceptibles de mobiliser des crédits pour la lutte contre l'illettrisme (OPCA par exemple, CNFPT). Les plans rendent visible le diagnostic partagé de la situation, les orientations stratégiques, la part qui revient à chacun dans la

mise en œuvre de cette stratégie. Les plans régionaux rendent compte des actions concrètes mis en œuvre sur les territoires. Véritables outils d'organisation et de structuration des politiques et des actions, les 26 plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme sont signés par les Préfets de région, les Présidents de conseils régionaux, les Recteurs en France métropolitaine et dans les régions d'outre-mer. Un état des lieux de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme dans toutes les régions a été diffusé par l'ANLCI en juillet 2012 sous la forme d'un document national en prenant appui sur les contenus des plans régionaux.

- le déploiement sur les territoires du Forum permanent des pratiques qui permet de réunir physiquement acteurs et décideurs autour des bonnes pratiques. La méthode de travail utilisée est très rigoureuse. Le Forum est déployé dans les organismes, puis au niveau départemental, régional et national. Il a permis d'organiser la rencontre et l'échange des bonnes pratiques entre 6.000 personnes impliquées dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme ces 5 dernières années. Plus d'une cinquantaine de guides pratiques pour l'action ont été formalisés et font actuellement l'objet d'une large diffusion.
- la mise en œuvre des expérimentations sociales (Actions éducatives familiales et consolidation des savoirs de base des apprentis) permet de faire travailler ensemble des partenaires.

Dans le cadre du plan régional de lutte contre l'illettrisme, les territoires les plus en difficultés face au chômage et à la pauvreté, zones rurales ou zones urbaines sensibles, nécessitent un renforcement des actions. En effet, les situations d'illettrisme que l'on rencontre sur ces territoires rendent plus difficile la sortie d'un véritable cercle vicieux d'infériorité et de honte sociale en :

- Limitant l'accès au monde du travail et à la formation ;
- Rendant complexe les possibilités de participation active à la vie associative ou syndicale ;
- Dressant des obstacles à l'utilisation des biens et services ;
- Restreignant les échanges au sein de la famille sur les dimensions scolaires (suivi et accompagnement scolaire), culturelles,...

- Renforcer la prévention et la lutte contre l'illettrisme dans les zones rurales (en prenant appui sur les mairies) et les zones urbaines sensibles (ZUS).

- Développer des actions de sensibilisation des Conseils généraux aux questions d'illettrisme.

3.1.2 Exemples d'actions régionales

D'après l'article L. 214-12 du code de l'éducation, « la région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». Les Régions ont intégré la lutte contre l'illettrisme dans leur champ global d'interventions.

Plusieurs exemples d'interventions régionales peuvent être évoqués. Dans le cadre du groupe de travail du CNFPTLV, de nombreux représentants des Conseils régionaux, fortement impliqués dans la lutte contre l'illettrisme, ont participé à la réflexion et certains ont réalisé des contributions écrites sur leurs actions et les leçons qu'ils en tirent. Quatre seront développés ici : ceux de la région Centre, de l'Île de France, de la Basse-Normandie et des Outre-mer.

➤ **Le Conseil régional du Centre :**

Le Conseil régional Centre a développé un dispositif en matière d'acquisition des savoirs de base, les « visas libre savoir ». Il s'agit d'un **système totalement ouvert** composé d'actions de formation de courte durée qui couvrent les compétences essentielles pour être autonome dans la vie quotidienne, retrouver ou conserver un emploi.

Une offre de 8 « visas libres savoirs » structure ainsi le socle commun de compétences :

- un « visa trois en un » dédié à la communication écrite et orale, mathématiques, raisonnement logique ;
- un « visa langues vivantes » (anglais, allemand, espagnol) ;
- un « visa éco-citoyen » qui vise à permettre d'adopter des comportements de consommateur citoyen ;
- un « visa internet » ;
- un « visa bureautique » ;
- un « visa accueil tourisme » qui vise à développer les compétences élémentaires pour accueillir les touristes étrangers en visite en région Centre (par exemple, communiquer de façon simple, indiquer un chemin) ;
- un « visa compétences jeunes » pour apprendre à élaborer un projet professionnel, à s'orienter, à préparer et réussir un entretien d'embauche ;
- un « visa compétences d'avenir » afin d'accompagner à l'entrée en emploi d'avenir.

Ces formations régionales aux savoirs de base s'adressent à tous les publics (adulte ou jeune de plus de 16 ans sortis du système scolaire). Le dispositif est original en ce qu'il est **d'accès complètement libre** et ne nécessite aucun pré-requis. Ce dispositif est utilisé chaque année par près de 25 000 personnes.

➤ **Le Conseil régional d’Ile-de-France**

Dans le cadre de l’action régionale conduite en matière de politique de la ville, la Région finance des ateliers socio-linguistiques (ASL) se déroulant dans des quartiers labellisés « Politique de la ville », qui intègrent une dimension de lutte contre l’illettrisme. Les ASL sont à destination de primo arrivants ou personnes d’origine étrangère, peu ou pas scolarisés dans leurs pays d’origine. Ainsi certains ateliers proposent un soutien sociolinguistique à plusieurs niveaux pour un public adulte : alphabétisation, FLE, remise à niveau.

Le Conseil régional intervient également à travers sa politique du livre, car elle soutient des projets visant la lutte contre l’illettrisme notamment avec son dispositif, « pour l’accès de tous à la lecture, à l’écriture et aux compétences de base ».

➤ **En Basse-Normandie**

La région Basse-Normandie a souhaité créer, dans le cadre du CCREFP, une commission illettrisme rassemblant tous les acteurs agissant dans la prévention et la lutte contre l’illettrisme. Par ailleurs, la volonté de se doter d’un Observatoire régional de l’illettrisme permet d’outiller les acteurs et d’agir au plus près des territoires. L’observatoire a pour mission de recenser les données chiffrées des différents partenaires afin de permettre une meilleure compréhension du phénomène ; de recenser les acteurs et leurs actions pour renforcer les partenariats locaux.

De même, un accompagnement des pratiques des professionnels de la lutte contre l’illettrisme a été engagé à travers un programme régional de professionnalisation cofinancé par l’Etat et la Région. Les actions suivantes ont été menées : 150 formateurs formés à la prise en main du RCCSP des conseillers OPCA ; 60 formateurs formés à la mise en place de démarches d’approche par compétences du positionnement et de l’apprentissage (situation didactisée). Dans le cadre de l’appel à projets du FPSPP, l’AGEFOS PME recommande que les organismes de formation retenus aient suivi ces actions.

➤ **En Outre-mer : La nomination de sous-préfets à la jeunesse et à la cohésion sociale**

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

Pour assurer cette mission, ils s'appuient sur un comité de pilotage régional réunissant l'ensemble des partenaires tels que les services de l'Etat, les collectivités territoriales, la CAF, les partenaires sociaux, la délégation régionale du CNFPT, les milieux économiques, les organismes paritaires collecteurs agréés, les dispositifs de la deuxième chance (SMA, E2C ...), les associations, les opérateurs (Pôle Emploi, Mission locale, GRETA, Maison de l'emploi, ...).

L'organisation d'ateliers illettrisme : En 2012, deux ateliers ont été organisés par la DGOM réunissant des Ministères et des organisations agissant dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Le premier a permis de s'interroger sur l'existence de déterminants spécifiques à l'illettrisme outre-mer. Le second portait sur l'illettrisme en milieu de travail. Des tables rondes ont été organisées et ont permis d'aborder les thèmes suivants : « Comment se retrouve-t-on illettré en situation de travail outre-mer » ; « Passer, pour un employeur, de la prise de conscience que la non maîtrise des compétences de bases d'un salarié peut être un frein pour le développement de son entreprise, à l'action » ; « la structuration de l'offre de formation en compétence de bases outre-mer ».

Des appels à projets dans le cadre des expérimentations ultramarines du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) : trois appels à projet ont été lancés pour l'Outre-mer. Lors du second APDOM, le **Programme 2 - Prévention et lutte contre l'illettrisme – a permis de** retenir sept projets pour l'outre-mer sur ce thème dont un inter-DoM porté par l'ANLCI : Maîtrise des savoirs de base comme facteur de sécurisation des parcours de formation des apprentis.

Recommandation :

- Au niveau national, assurer la présence de représentant des Conseils régionaux au sein du Conseil d'administration du GIP ANLCI.

3.2 Agir sur l'outillage et la professionnalisation des acteurs de l'orientation

3.2.1 Sensibiliser et développer l'outillage pour tous les professionnels en charge de l'orientation à tous les moments de la vie

➤ Des accords cadres-nationaux pour outiller les partenaires de la lutte contre l'illettrisme

Il s'agit d'organiser le partenariat avec les administrateurs de l'ANLCI et tous les grands réseaux qui décident de s'engager dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme en s'appuyant sur l'ANLCI pour rendre lisible leurs contributions à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme et développer leur capacité d'action. Ce travail est conduit à la fois en direction de tous les partenaires qui siègent soit au Conseil d'administration, soit au Comité consultatif de l'ANLCI mais aussi de façon plus directe au moyen de la conclusion d'accords-cadres avec des réseaux qui démultiplient ensuite l'action. C'est le cas par exemple, des

accords conclus avec les ministères, avec Pôle emploi, avec les OPCA et avec les grands réseaux associatifs qui sont les principaux opérateurs pour la mise en œuvre d'actions.

Les accords-cadres nationaux conclus avec les OPCA ont conforté le développement de partenariats plus particulièrement avec OPCALIA - Propreté, UNIFORMATION, AGEFOS PME et inscrit une dynamique régionale d'action de lutte contre l'illettrisme en entreprise, notamment par un meilleur développement de l'offre de formation, mais aussi par des actions de sensibilisation auprès des OPCA tels que FAFIH et UNIFAF.

➤ **L'exemple de l'outillage des conseillers de Pôle Emploi**

L'accord cadre conclu en 2009 entre Pôle Emploi, l'Etat et l'ANLCI a notamment pour objectif de faciliter l'identification et l'orientation des demandeurs d'emploi confrontés à l'illettrisme. Une première phase de sensibilisation de 6 000 conseillers de Pôle Emploi et cotraitants a été mise en œuvre à partir d'un module de sensibilisation développé par l'Agence nationale. Ce module est désormais systématiquement intégré à la formation continue de tout nouveau conseiller Pôle Emploi. Depuis, il a été étoffé et enrichi, devenant ainsi plus complet. Au niveau national, 5 sessions ont été organisées en 2012, 13 sessions ont eu lieu en 2013.

➤ **L'intervention des conseillers de missions locales / PAIO**

Les missions locales à travers leur mission d'accompagnement global du jeune sont amenées à détecter les situations d'illettrisme.

La saisie des données sur le logiciel Parcours 3 permet de faire un état des lieux complémentaire des JDC sur les jeunes en situation d'illettrisme sur le territoire régional. Le travail de repérage et de saisie des données relatives aux jeunes en situation d'illettrisme par les personnels des ML/PAIO de la région permet d'identifier le nombre de jeunes en situation d'illettrisme parmi la totalité des jeunes reçus par un conseiller dans les 29 derniers mois. Ce repérage permet aux conseillers de mieux accompagner les jeunes dans le cadre de leur orientation sociale et professionnelle.

- Dans certaines régions, comme par exemple en région Centre, l'action des ML/PAIO s'inscrit dans le cadre des Plans régionaux de lutte contre l'illettrisme. Ainsi, en tant que partenaires, leur action prend des formes diverses pour s'adapter aux différentes situations de travail pour mieux accompagner et sécuriser les parcours des jeunes en situation d'illettrisme.

Recommandations :

Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'accueil, information, orientation, accompagnement et de l'évolution professionnelle quelle que soit leur structure :

- en les dotant d'une meilleure connaissance des méthodes de prévention et de lutte contre l'illettrisme, en amplifiant les efforts d'information et de sensibilisation,

- en intensifiant l'outillage (kit du praticien) pour qu'ils soient en capacité d'adapter leurs pratiques à un suivi effectif et efficace des personnes en situation d'illettrisme et puissent proposer les solutions de formation qui conviennent.

Proposer aux signataires d'une convention cadre avec l'ANLCI, la réalisation d'un bilan sur les apports et réalisation de cette convention en identifiant l'utilisation, par leurs professionnels ou conseillers, des outils de repérage et d'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme (Pôle Emploi, missions locales, OPCA,...).

3.2.2 Le rôle des CARIF-OREF en matière de professionnalisation des acteurs de l'Accueil Information Orientation Accompagnement (AIOA)

A travers les rôles qui leur sont confiés par les différents textes, et en tant qu'acteurs chargés d'une mission d'information sur la formation, d'observation, de professionnalisation et d'accompagnement des acteurs, les CARIF-OREF doivent contribuer à sensibiliser, outiller et développer des ressources pour tous les professionnels en charge de l'accueil, information, orientation et accompagnement (AIOA). Au moment de leur création dans les années 80, les CARIF-OREF ne concourraient pas directement dans leurs missions, à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme. Aujourd'hui, sur ce sujet, si leur intervention reste conditionnée à la volonté politique des acteurs régionaux, la grande majorité des actions se font au titre de leur mission de professionnalisation et d'accompagnement des acteurs, mais également en fonction du lien (direct ou non) qu'ils peuvent avoir avec le chargé de mission régional de l'ANLCI et au portage ou non du centre ressources illettrisme (CRI).

➤ La professionnalisation des acteurs de l'AIOA : une mission confiée aux CARIF depuis leur création qui se développe sur les territoires.

La circulaire du 6 octobre 1989 rappelle les missions fondamentales des CARIF et évoque le besoin de **développement de l'information au niveau local et le rôle attendu de ces structures sur l'animation du réseau des structures locales d'information sur la formation destinées au grand public, par un appui technique soutenu (sessions de formation pour les informateurs, transmission de supports documentaires)** et en « élargissant le contenu de leurs interventions et de leur documentation à des thèmes spécifiques ». La prévention et la lutte contre l'illettrisme en est un exemple, au même titre que l'orientation professionnelle, les mobilités, l'insertion sur le marché du travail, l'accompagnement, ...

La Circulaire de la DGEFP du 25 juillet 2011, rappelle notamment que les CARIF-OREF s'adressent aux professionnels de la formation et assurent, parmi leurs deux fonctions essentielles, celle « **d'apporter un appui aux réseaux d'informateurs locaux dans leurs missions d'information, d'orientation, d'insertion et de formation** ». Ainsi, leur mission de professionnalisation des acteurs de réseaux de l'AIO et du champ emploi-formation doit se poursuivre.

➤ **L'élaboration et la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDFP)**

confirment, dans la grande majorité des régions, l'importance de poursuivre et de renforcer la professionnalisation des acteurs de l'AIOA, ainsi que la mise à disposition des outils pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Les sessions de professionnalisation d'acteurs, sur ce sujet, se sont ainsi développées. (Exemples : en Rhône-Alpes, en 2013 « accompagner les publics en situation d'illettrisme » ; en Haute-Normandie en 2013 : « Axe 4 du programme de professionnalisation : prévenir l'illettrisme et renforcer les compétences de base »).

A ce titre, le plan régional de lutte contre l'illettrisme est un document cadre, transversal à plusieurs politiques et notamment d'emploi-formation et parce qu'il est partenarial, il pourrait être important d'y associer certains acteurs de l'observation régionale, notamment au niveau de l'élaboration du diagnostic préalable, afin d'opérer des liens avec les problématiques liées à l'emploi-formation, mais également pour mieux croiser ce diagnostic avec celui qui doit être réalisé dans le cadre du CPRDFP.

➤ **Le rapport direct avec le chargé de mission régional ANLCI et le portage ou non du centre ressources illettrisme, facteurs d'actions renforcées des CARIF-OREF sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme :**

Dans 6 régions, le chargé de mission régional ANLCI est hébergé au sein d'un CARIF-OREF et 12 portent le Centre ressources Illettrisme. **Dès lors, lorsque le chargé de mission est en charge de l'animation de sessions de sensibilisation ou de professionnalisation, c'est l'ensemble de la structure CARIF-OREF qui concourt à professionnaliser les acteurs.**

Cette proximité met en évidence la complémentarité des approches et des missions, les travaux d'observation et d'études sur l'emploi-formation-économie, constituant une matière essentielle dans le cadre de la professionnalisation des acteurs en charge de l'illettrisme, complétée et enrichie par la proximité de l'information disponible sur la formation. Dans ces régions, la transversalité de l'approche « prévention et lutte contre l'illettrisme » se nourrit des travaux, des outils, de l'expérience et des missions des CARIF-OREF. D'ailleurs, dans la majorité des régions, ces structures ont organisé des sessions de professionnalisation autour de cette thématique depuis les années 2000 (par exemple : en Martinique en 2008 « Illettrisme et entreprises » ; en Alsace, en 2010, « Axe D : intervenir dans le champ de la formation professionnelle »).

Bien que les sessions de professionnalisation et d'accompagnement des acteurs soit organisées régulièrement par le chargé de mission régional de l'ANLCI et/ou par le CARIF-OREF, il est important de continuer à faire vivre cette dynamique d'actions et de profiter de l'élan généré par la « Grande cause nationale » pour intensifier les sessions de professionnalisation autour de la prévention et la lutte contre l'illettrisme en région.

- Dans le cadre des sessions ou programmes de professionnalisation des CARIF-OREF, il est proposé qu'une place soit accordée à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme à destination des acteurs en région.
- Le CARIF-OREF, en lien avec les services de l'Etat, du Conseil régional, du chargé de mission de l'ANLCI et du CCREFP, devra contribuer au diagnostic préalable du plan régional de lutte contre l'illettrisme.

3.3 La place du chargé de mission régional ANLCI

La coordination des engagements en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme est assurée au niveau national par l'ANLCI et, sur les territoires, avec l'appui des chargés de mission régionaux de l'agence dont ils sont les relais opérationnels. Avec l'équipe nationale de l'ANLCI, ils constituent un seul et même réseau d'action. Ce sont les chargés de mission régionaux qui, sous l'autorité du Préfet de région, en lien de plus en plus étroit avec le Rectorat, les Collectivités territoriales, les OPCA, le CNFPT et les professionnels de la formation et de l'emploi, coordonnent l'élaboration et la mise en œuvre des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme, véritables outils d'organisation et de structuration des politiques et des actions au niveau territorial.

Les comités de pilotage régionaux réunis par les Préfets de région définissent une stratégie collective, des priorités d'action et rendent compte des moyens mobilisés par l'Etat, les collectivités et les entreprises pour prévenir et faire reculer l'illettrisme. C'est dans ce cadre que sont définies les orientations en matière de professionnalisation des acteurs dont la mise en œuvre peut être confiée aux centres ressources illettrisme. Les chargés de mission régionaux sont aussi les relais opérationnels pour la déclinaison locale du programme d'identification et de diffusion des bonnes pratiques porté par l'ANLCI (le Forum permanent des pratiques) avec l'aide du Fonds social européen. Le GIP ANLCI est le garant du déploiement de cette méthode de travail dans toutes les régions. Il assure la promotion de cette méthode de travail auprès des Préfets de région, des Président(e)s des conseils régionaux et outille les chargés de mission régionaux.

Aujourd'hui, en fonction des priorités, des choix politiques et budgétaires, les chargés de mission illettrisme sont positionnés ou hébergés différemment dans les régions : SGAR (12 postes), CARIF-OREF (6 postes), DRJSCS (3 postes), Rectorat, DIRECCTE et CRDP (1 poste), autre structure (2 postes).

Les missions du chargé de mission régional ANLCI sont le plus souvent dépendantes du contexte régional et du positionnement institutionnel. En règle générale, on peut en faire ressortir un corpus commun :

- Assurer la mise en œuvre déclinée dans la région du plan d'action approuvé par les administrateurs de l'ANLCI
- Création, animation et professionnalisation du réseau d'acteurs intervenant dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme et accompagnement dans la mise en place des projets.
- Réaliser et actualiser un état des lieux des actions existantes.
- Valoriser les pratiques existantes sur le territoire et impulser de nouvelles actions.
- Monter et animer des projets de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- Coordonner et mettre en cohérence les actions des services de l'Etat et des établissements publics, celles des collectivités territoriales (Conseil régional, départements et communes), les actions de la société civile et des acteurs économiques et sociaux au moyen des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- Décliner les accords et conventions passés entre l'ANLCI et les partenaires institutionnels (exemple : convention cadre avec Pôle Emploi,...)
- Elaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer le plan régional de lutte contre l'illettrisme.

A l'aune des activités réalisées et dans le cadre d'une gouvernance régionale renforcée, l'hébergement des chargés de mission lutte contre l'illettrisme au sein des CARIF-OREF semble mettre en évidence la complémentarité des approches et des missions. Les travaux d'observation et d'études sur l'emploi-formation-économie, constituent une matière essentielle dans le cadre de la professionnalisation des acteurs en charge de l'illettrisme, complétée et enrichie par la proximité de l'information disponible sur la formation. Ce positionnement Etat-Région doit pouvoir être un facteur essentiel et pertinent pour fédérer tous les partenaires impliqués dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme et faciliter ainsi les travaux interministériels et interinstitutionnels.

Recommandations :

- faire évoluer la circulaire du Premier ministre du 20 juin 2001 qui régit la désignation des chargés de mission régionaux de l'ANLCI et ainsi conforter leur mission de coordination et d'ensembliser en prévoyant, dans un cadre national, l'affectation de moyens spécifiques pour renforcer leur mission.
- En plus de leurs missions traditionnelles, il est attendu des chargés de mission, qu'ils soient les garants de la préparation de la contractualisation du plan régional de lutte contre l'illettrisme, qu'ils s'assurent de la bonne mise en œuvre du plan et qu'ils soient le relais de l'ANLCI sur les territoires. Le chargé de mission lutte contre l'illettrisme pourra également repérer les bonnes pratiques réalisées sur les

territoires et les transmettre à l'ANLCI qui pourra les mutualiser et en assurer la diffusion.

- Afin de mieux prendre en compte les dimensions « formation, emploi, économie et illettrisme », et la pluralité des acteurs intervenants, il est nécessaire de positionner le chargé de mission au sein d'une structure Etat-Région, en prévoyant des liens permanents avec les partenaires économiques et sociaux. Il est proposé que ce rôle soit confié au CARIF-OREF et inscrit dans le cadre d'une convention Etat-Région-ANLCI annexée au plan régional de lutte contre l'illettrisme et donc, inscrite dans le CPRDFP.

3.4 Le rôle des CCREFP

Créées par la Loi du 17 janvier 2002 et le décret du 29 avril 2002, le **Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)** a pour mission de « favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques ». Il est important de rappeler que le Comité constitue en région, la **seule instance multipartite associant tous les acteurs** de collèges différents (Etat, Conseil régional, partenaires économiques et sociaux) et disposant d'une coprésidence (Etat-Région).

Le CNFPTLV réunit, depuis sa création en 2004, un groupe de travail des 26 secrétariats permanents des CCREFP, ainsi que la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Dans le cadre de ce groupe, un questionnaire a été adressé à l'ensemble des Comités pour identifier la façon dont la thématique de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme a été abordée dans cette instance.

➤ **Place accordée à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme dans les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle**

Tout d'abord, il est important de préciser que dans la multitude de compétences que lui confient les différents textes législatifs et réglementaires, le **Comité n'a**, à ce jour, **pas de compétence propre sur le sujet illettrisme**. Le code du travail évoque quelques exemples de commissions à mettre en place, commissions nécessaires au fonctionnement, notamment en matière d'« information, d'orientation de validation des acquis de l'expérience (VAE), de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance ». Dans les faits, dans son étude « Etat des lieux des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle : des textes...aux réalités régionales », le **CNFPTLV avait constaté que chaque Comité pouvait créer autant de commissions qu'il souhaite, en fonction des priorités et des besoins des acteurs régionaux et des territoires**. A l'inverse, et **parce que**

l'illettrisme est une thématique transversale, le CCREFP a pu aborder ce sujet, dans le cadre de ses réflexions et travaux sur l'emploi-formation.

L'analyse du questionnaire nous apprend que **la moitié des Comités a déjà abordé cette question**, en règle générale par le biais d'une Commission et/ou d'un groupe de travail, **mais dans une approche beaucoup plus globale sur des questions liées à l'orientation, à la formation, à l'insertion et à l'emploi**. En effet, le Comité, dans son approche globale emploi-formation, permet de faire le lien entre les différentes problématiques (illettrisme, français langue étrangère,...) et les différentes étapes que sont la prévention (système éducatif), la détection (acteurs de l'AIOA, les OPCA,...), et le traitement (Etat, Régions, organismes de formation, partenaires sociaux et OPCA via le FPSPP,...).

Parce que ce sujet est transversal, **peu de réalisations spécifiques** sont observables dans les comités. Certains CCREFP ont pu travailler à l'élaboration ou au suivi des chartes partenariales ou de plan de prévention de lutte contre l'illettrisme, mais, la plupart du temps, cela s'est fait hors comité.

Du fait de son positionnement en région, de ses compétences, parce que le CCREFP comprend les mêmes acteurs politiques en charge de la prévention et la lutte contre l'illettrisme (Etat, Conseil régional, partenaires économiques et sociaux), **parce qu'il a pour rôle de favoriser la concertation pour une meilleure coordination**, et **parce que l'illettrisme touche tous les publics et parce que les 2/3 sont en emploi**, alors, le Comité de coordination pourrait, demain, avoir un rôle à jouer sur cette thématique.

➤ **Rôle du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle à l'avenir**

Si le CCREFP doit jouer dans les prochaines années un rôle plus important en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme, ce devrait être autour de ces quatre rôles évoqués dans l'analyse du questionnaire :

- **Etre facilitateur de la coordination et de la complémentarité des orientations en région sur le volet de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.**
- **Participer à la démarche en veillant à la coordination politique des acteurs et aux moyens à mobiliser.**
- **Participer à l'élaboration de l'état des lieux partagé et rendre des avis sur les priorités à mettre à œuvre.**
- **Veiller à l'harmonisation des politiques de lutte contre l'illettrisme sur le territoire.**

Il apparaît nécessaire que le Comité, fort de ses prérogatives en matière d'emploi-formation et demain, compétent en matière d'orientation, puisse jouer pleinement

un rôle sur le sujet de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme notamment dans le cadre d'une stratégie régionale d'emploi-formation-orientation à construire.

Recommandations :

- Mettre en place, au sein de chaque Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), un groupe de travail/commission sur le sujet de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

Ce groupe de travail ou cette commission pourrait avoir les objectifs suivants : élaboration, contractualisation et suivi du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Un bilan devra être réalisé en amont de chaque nouveau plan.

- Dans le même temps, il est proposé que l'ANLCI veille à la mise en œuvre des plans régionaux, en élabore les modalités de suivi qu'elle diffusera aux CCREFP. L'Agence procèdera à une synthèse des différents bilans réalisés. L'Agence devra également appuyer la mise en place des démarches d'évaluation des plans régionaux.

3.5 Place dans les CPRDFP de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme sous l'angle de la formation professionnelle

L'analyse transversale des 26 CPRDFP ne constitue pas un cadre de référence sur l'identification globale des interventions des acteurs, mais permet d'identifier la place qu'accordent l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux à la prévention et à la lutte contre l'illettrisme. De même, il est important de préciser qu'en région, il n'a pas été attendu l'élaboration et la mise en œuvre du CPRDFP pour travailler sur ce sujet.

La plupart des contrats rappellent l'existence des différents « plans », « chartes » ou « outils » (telles que les compétences clés) existants sur le sujet et mettent en avant l'apport essentiel du CPRDFP à la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Ainsi, 18 contrats sur 26 abordent la thématique de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme. La grande majorité des CPRDFP abordent cette thématique sous l'angle de la « sécurisation des parcours professionnels » (insertion sociale et professionnelle, maintien dans l'emploi, évolution professionnelle et prévenir les ruptures) et les priorités et/ou objectifs sont le plus souvent exprimés de la façon suivante : « garantir à tous un socle de connaissance et de compétences » ou « mettre en place un socle de connaissances », « garantir un socle commun de compétences » ; « garantir l'accès à un premier niveau de qualification » ou « se donner les moyens pour permettre aux individus de monter d'un niveau de qualification ». D'autres enfin, évoquent l'impact de l'offre de formation sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme : « développer l'offre de formation territorialisée en matière de savoirs de base » ; « structurer l'offre de formation professionnelle, territoriale et sectorielle, encourager la formation tout au long de la vie ».

Certains traitent de cette problématique en l'abordant sous l'angle de la « lutte contre le décrochage scolaire » liant ainsi situation d'illettrisme et décrochage scolaire, en insistant de fait, sur le nécessaire renforcement de la prévention.

Enfin, quelques contrats évoquent cette thématique de façon générale « lutter contre l'illettrisme » ; « remédier à l'illettrisme » ; « renforcer la lutte contre l'illettrisme » et énoncent des priorités, orientations et actions à mettre en œuvre.

➤ **Prévention et lutte contre l'illettrisme : la nécessaire coordination des acteurs et l'importance d'une professionnalisation des équipes sur les territoires**

Sur le sujet de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme, la grande majorité des contrats insistent sur la nécessaire coordination des acteurs, des signataires du CPRDFP (Etat dans ses différentes composantes-Région) **et des partenaires** tels que Pôle Emploi, les acteurs de l'AIOA, les partenaires sociaux et les OPCA,... (« Coordination des acteurs » ; « fédérer les prescripteurs » ; « coordination des actions de l'Etat et de la Région »,...).

La plupart des contrats envisagent le renforcement de la relation avec les partenaires sociaux et, plus largement, avec le monde de l'entreprise pour mieux prévenir et lutter contre l'illettrisme : « renforcer la sensibilisation auprès des acteurs de l'entreprise », « renforcer les relations avec les branches professionnelles »,....

La question du repérage des situations d'illettrisme est également présente et la quasi-totalité des CPRDFP insistent, pour tous les acteurs (Etat, Région, partenaires économiques et sociaux) **sur le nécessaire renforcement des outils, des pratiques, de l'information** autour du repérage des situations et des cas d'illettrisme.

Toutes ces actions sont liées à une exigence présente dans les différents contrats, celle de professionnaliser les acteurs et les équipes sur les territoires « informer et sensibiliser les prescripteurs », « professionnaliser les acteurs de l'AIOA », « sensibiliser les acteurs du SPER et de l'AIO »,...

3.6. Les évolutions envisagées dans le cadre des projets de « loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » et de « loi sur la formation professionnelle »

3.6.1 Décentralisation du dispositif Compétences clés du Ministère de l'emploi

Le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires prévoit de confier aux Conseils régionaux la compétence pour organiser des actions de prévention et d'acquisition des « compétences clés ». La future loi sur la formation professionnelle devrait reprendre ces dispositions.

Au regard de la multiplicité des acteurs et des dispositifs en matière de lutte contre l'illettrisme, le transfert de compétence aux Conseils régionaux apporterait une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence de l'offre de formation en la matière. Un tel transfert permettrait, en effet, de mettre fin aux « chevauchements » constatés sur les territoires entre le dispositif compétences clés du ministère chargé de la formation professionnelle et les programmes des conseils régionaux.

De plus, les résultats du programme « compétences clés » gérés par les DIRECCTE sont hétérogènes : les résultats, encourageants dans plusieurs régions, sont insuffisants dans d'autres. La superposition d'acteurs (DIRECCTE, prescripteur, organisme de formation) induit également un pilotage difficile par les services centraux.

Le transfert du dispositif aux Conseils régionaux devrait aussi permettre d'améliorer l'efficacité et la gestion opérationnelle de la politique de lutte contre l'illettrisme. Si les marchés publics « compétences clés » des services déconcentrés de l'Etat ont été conçus pour s'exécuter, via l'extranet Rosace, de la même façon sur l'ensemble du territoire, les Conseils régionaux devraient *a contrario* pouvoir s'organiser librement dans la mise en place ou le renforcement de leur politique d'accès aux compétences clés.

Bien que les résultats du programme « compétences clés » de l'Etat soient loin d'être négligeables, le transfert de compétences aux Régions devrait ainsi permettre d'aller plus loin quantitativement mais aussi qualitativement.

3.6.2 La gouvernance quadripartite sur l'illettrisme

Le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires prévoit, d'une part, une nouvelle gouvernance quadripartite aux niveaux national et régional autour d'un triptyque « Emploi, orientation et formation » et, d'autre part, renforce les outils de concertation et de coordination.

Ce projet de loi propose la transformation du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP) en un contrat de plan régional de développement de **l'orientation** et de la formation professionnelle (CPRDOFP). D'après ce projet, il s'agira de conforter le contrat dans son rôle programmatique et engageant des parties prenantes pour

une meilleure coordination de la politique territoriale d'orientation et d'accès à la formation au service de l'emploi et du développement économique. Il est envisagé que ce contrat se décline opérationnellement au travers de schémas et de conventions d'application mieux définies. Trois schémas deviendraient obligatoires : ceux relatifs à l'orientation, la formation professionnelle initiale, et aux formations sanitaires et sociales. S'agissant des conventions sectorielles et interprofessionnelles Etat/Régions/Branches/OPCA facilitant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du territoire, elles seraient précisées et systématiquement mises en visibilité de l'instance régionale stratégique d'emploi, d'orientation et de formation, le Comité de coordination régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CCREOFP).

Parce que la quasi totalité des CPRDFP aborde la question de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme, et que, dans le cadre de la future étape de décentralisation, le niveau régional devrait devenir compétent en matière d'orientation, il est donc essentiel de poursuivre la dynamique existante et l'engagement des acteurs et de penser que l'illettrisme pourra trouver une place importante dans les « CPRDOFP ». Le Comité de coordination régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, en tant qu'instance chargée demain d'élaborer une stratégie régionale emploi-orientation-formation devra se saisir de la thématique de l'illettrisme.

Dès lors, et parce qu'il est essentiel de croiser l'illettrisme avec les thématiques d'emploi, d'orientation et de formation, un rapprochement et une articulation entre le schéma régional de lutte contre l'illettrisme et le contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelle est indispensable.

Recommandations :

- Les prochains contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle devront aborder la thématique de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme, y compris en terme d'outils de repérage et de partenariats entre acteurs.
- Parce que signé par les représentants de l'Etat en région et par le Conseil régional, le plan régional de lutte contre l'illettrisme devrait être intégré dans le prochain contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle.
- Compte tenu de la dimension partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme, et des salariés en situation d'illettrisme, les partenaires sociaux doivent être associés à la signature du plan régional de lutte contre l'illettrisme (PRLI).

Partie IV : PROPOSITIONS D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Les recommandations listées au fil de ce rapport se déclinent en quatre grandes orientations parmi lesquelles seuls les points forts sont relevés ci-dessous.

1. faire baisser le taux d'illettrisme de deux points d'ici 2018, le mesurer pour chaque région et en évaluer les résultats.
2. prioriser les actions d'abord en matière de prévention par des actions vigoureuses de formation des enseignants et de sensibilisation des familles, par des mesures en direction des plus de 45 ans et des résidents en zone rurales ou urbaines sensibles qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.
3. renforcer l'organisation territoriale et partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme en pérennisant les postes de chargés de mission dans les régions et en plaçant les plans régionaux de lutte contre l'illettrisme sous l'égide des CCREFP (Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).
4. renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, la sensibilisation des professionnels de l'orientation ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche.

⇒ Prolonger la « Grande cause nationale » par **une journée nationale de l'illettrisme** qui se tiendra le 8 septembre, journée internationale de l'alphabétisation.

Première Orientation : Faire baisser le taux d'illettrisme de deux points d'ici 2018, le mesurer pour chaque région et en évaluer les résultats.

- Atteindre en 2018 l'objectif de faire baisser :
 - à 5% le taux d'illettrisme au niveau national,
 - de 2 points le taux pour chacune des régions métropolitaine, (pour lesquelles cet écart est mesurable),
 - de 5% l'écart à la moyenne nationale pour les régions d'outre mer conformément à ce que prévoit le CIOM.

- L'évaluation de l'atteinte de ces objectifs pourrait être confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale (IGAENR).

Deuxième orientation : Concentrer les actions sur deux priorités à des âges différents de la vie : d'une part en prévention de l'illettrisme chez les enfants et les adolescents, d'autre part en direction des plus de 45 ans et des résidents en zones rurales ou urbaines sensibles qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

- Améliorer la formation des équipes pédagogiques et éducatives.
- Soutenir les familles qui ne maîtrisent pas bien la lecture, l'écriture et le calcul, au moment de l'entrée de leurs enfants dans les premiers apprentissages en développant notamment les Actions éducatives familiales (AEF).
- Renforcer la prévention et la lutte contre l'illettrisme dans les zones rurales (en prenant appui sur les mairies) et les zones urbaines sensibles (ZUS).

Troisième orientation : Développer et renforcer une organisation territoriale et partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

- faire évoluer la circulaire du Premier ministre du 20 juin 2001 qui régit la désignation des chargés de mission régionaux de l'ANLCI et ainsi conforter leur mission de coordination et d'ensemblier en prévoyant, dans un cadre national, l'affectation de moyens spécifiques pour renforcer leur mission.
- Positionner le chargé de mission au sein d'une structure Etat-Région (CARIF-OREF), en prévoyant des liens permanents avec les partenaires économiques et sociaux.
- Mettre en place, au sein de chaque Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), un groupe de travail/commission sur le sujet de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.
- Au niveau national, assurer la présence de représentant des Conseils régionaux au sein du Conseil d'administration du GIP ANLCI.

Quatrième orientation : Renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, ainsi que la sensibilisation des professionnels de l'orientation ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche.

- Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'accueil, information, orientation, accompagnement et de l'évolution professionnelle où qu'ils soient.

- Renforcer les actions en matière de recherche et développement sur les mécanismes d'apprentissage des adultes peu qualifiés.
 - Développer des partenariats entre organismes de formation et laboratoires de recherche en sciences cognitives et en neurosciences.
 - Favoriser l'innovation, et en particulier l'utilisation des technologies numériques, dans la lutte contre l'illettrisme.
 - Ouvrir le Programme d'investissements d'avenir (PIA) dans le cadre du grand emprunt aux questions de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- ⇒ **Prolonger la « grande cause » par une journée nationale de l'illettrisme le 8 septembre, journée internationale de l'alphabétisation.**