



**CESER**  
champagne-ardenne

# RAPPORT & AVIS

*4 OCTOBRE 2013*

## L'ILLETTRISME CHEZ LES DEMANDEURS D'EMPLOI



# SOMMAIRE

<b>I. LA DÉMARCHE DU CESER .....</b>	<b>2</b>
<b>A. CONTEXTE DE LA SAISINE .....</b>	<b>2</b>
<b>B. DÉFINITION DU SUJET .....</b>	<b>3</b>
<b>C. COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL ET DU COMITÉ DE PILOTAGE .....</b>	<b>4</b>
<b>D. CALENDRIER.....</b>	<b>4</b>
<b>II. QUEL ÉTAT DES LIEUX DE L'ILLETTRISME EN CHAMPAGNE-ARDENNE ? .....</b>	<b>5</b>
<b>III. LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE : LE DISPOSITIF « COMPÉTENCES CLÉS » .....</b>	<b>7</b>
<b>A. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF .....</b>	<b>7</b>
1. LE CONTENU.....	7
2. LE PUBLIC CIBLE .....	9
3. MODALITES ADMINISTRATIVES ET PEDAGOGIQUES .....	9
<b>B. BILAN 2012 EN CHAMPAGNE-ARDENNE .....</b>	<b>12</b>
1. LES PRESCRIPTIONS.....	12
2. PROFIL DU PUBLIC STAGIAIRE.....	13
3. PARCOURS DE FORMATION .....	14
<b>IV. UN MANQUE DE COHÉRENCE DES PRATIQUES.....</b>	<b>16</b>
<b>A. LES PRATIQUES DES PRESCRIPTEURS .....</b>	<b>16</b>
1. LES MISSIONS LOCALES .....	17
2. POLE EMPLOI .....	19
3. LE PRE-REPERAGE EN MILIEU CARCERAL.....	20
<b>B. DES FORMATEURS : DES PRATIQUES .....</b>	<b>21</b>
1. POINFOR .....	22
2. L'AEFTI MARNE.....	22
3. L'AFPA.....	24
4. L'ÉDUCATION NATIONALE EN MILIEU CARCERAL .....	25
<b>C. L'ÉVALUATION DES PRATIQUES.....</b>	<b>27</b>
1. UN REPERAGE DIFFICILE ET UNE APPETENCE A DONNER .....	27
2. DES ACTIONS DE FORMATION PLUS ADAPTEES .....	28
3. UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT DU STAGIAIRE TOUT AU LONG DU PARCOURS DE FORMATION .....	30
4. LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATEURS .....	31
<b>V. AVIS .....</b>	<b>33</b>
<b>VI. CRITÈRES D'ÉVALUATION .....</b>	<b>37</b>
<b>VII. ANNEXES .....</b>	<b>38</b>
LETTRE DE SAISINE .....	38
PROJET DE LOI ACTE III DE LA DÉCENTRALISATION – 2 <sup>ÈME</sup> VOLET .....	39
INSTRUCTION DGEFP .....	41
LOI RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013 .....	43
LISTE DES AUDITIONNÉ-E-S .....	45

## I. LA DÉMARCHE DU CESER

---

Suite à l'autosaisine du CESER du 4 décembre 2009, sur "*la prévention et la lutte contre l'illettrisme en entreprise en Champagne-Ardenne*", le Président du Conseil régional, Jean-Paul BACHY, a saisi le CESER en date du 15 février 2013, sur l'illettrisme des demandeurs d'emploi<sup>1</sup>.

### A. Contexte de la saisine

Cette saisine s'inscrit dans le cadre du projet de loi de décentralisation dit « Acte III » décliné en 3 volets distincts portant respectivement sur « *la modernisation de l'action publique territoriale et l'affirmation des métropoles* », « *la mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et la promotion de l'égalité des territoires* »<sup>2</sup> et « *le développement des solidarités territoriales et de la démocratie locale* ».

Le 2<sup>ème</sup> volet concerne directement les Régions, lesquelles pourraient se voir attribuer de nouvelles compétences en matière de formation professionnelle dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle qu'elles devront organiser et financer. Elles auront « *la responsabilité de garantir l'accès de toute personne à la formation professionnelle* » [...], y compris des personnes relevant jusqu'à présent de la compétence de l'État (personnes handicapées, Français établis hors de France, personnes placées sous main de justice) ». Elles seront également « *compétente[s] vis-à-vis des personnes ayant quitté le système scolaire pour organiser les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition des Compétences Clés, en complément de la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'État* ».

Dans le cadre de ce transfert de compétences, la lettre de saisine du Conseil régional s'articule autour de 3 points essentiels :

- Établir un diagnostic sur l'illettrisme des demandeurs d'emploi pour aider la Région à construire une politique en la matière ;
- Trouver des moyens de détection des publics par les prescripteurs et les organismes de formation ;

---

<sup>1</sup> Cf. Lettre de saisine en annexe p.38

<sup>2</sup> Cf. Projet de loi en annexe p.39

- Rechercher des leviers pour donner une appétence à la formation aux demandeurs d'emploi illettrés.

## **B. Définition du sujet**

Le CESER, dans son auto-saisine sur l'illettrisme en entreprise, a largement expliqué ce qu'est l'illettrisme et l'origine du concept. Il est donc juste nécessaire de rappeler la définition de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI), « *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* ». L'illettrisme se différencie donc de l'analphabétisme qui concerne les personnes qui n'ont jamais été scolarisées et du Français Langue Étrangère (FLE) qui est la langue française enseignée à des apprenants non francophones.

En revanche, le public ciblé dans cette saisine est différent du public en entreprise. Ce sont, cette fois, les demandeurs d'emploi qui sont visés. Il s'agit de personnes de plus de 16 ans à la recherche d'un emploi, inscrites à Pôle Emploi ou à la Mission locale pour les jeunes de 16/25 ans.

Au vu du projet de loi de décentralisation, le CESER a également souhaité traiter de l'illettrisme des détenus c'est-à-dire des personnes de plus de 16 ans incarcérées dans l'un des 7 établissements pénitentiaires<sup>3</sup> en Champagne-Ardenne. En effet, ces personnes, à leur sortie, seront pour la majorité d'entre elles, des demandeurs d'emploi à réinsérer sur le marché de l'emploi. Or, des actions de formation pour lutter contre l'illettrisme sont dispensées en milieu carcéral pour les détenus en difficultés face à l'écriture et à la lecture : comment faire le lien entre la situation d'enfermement et la sortie ?

Il faut en outre avoir à l'esprit les différents types de personnes concernées par l'illettrisme. En effet, l'illettrisme peut être une question de connaissance mais aussi la conséquence de problèmes médicaux (dyslexie, troubles visuels, etc).

---

<sup>3</sup> 5 maisons d'arrêt (Reims, Châlons-en-Champagne, Chaumont, Troyes et Charleville-Mézières), 1 centre de détention (Villenauxe-la-Grande) et 1 maison centrale (Clairvaux)

### C. Composition du groupe de travail et du comité de pilotage<sup>4</sup>

<p style="text-align: center;"><u>1<sup>er</sup> Collège CESER</u></p> <p><b>Jean-Pierre GUÉRIN (Président)</b>          Christian BLANCKAERT          Francis PAILLARD          Bernard DETREZ</p>	<p style="text-align: center;"><u>2<sup>ème</sup> Collège CESER</u></p> <p><b>Fabrice PREITE</b>  <b>Christophe GIRARDIN</b>          Marie-Claude BRIET          Denis MENET</p>
<p style="text-align: center;"><u>3<sup>ème</sup> Collège CESER</u></p> <p><b>Yves CHAUVELOT (Rapporteur)</b>          Ludovic DUBLÉ          Hervé GABET          Michèle SEVERS</p>	<p style="text-align: center;"><u>Personnalités extérieures</u></p> <p><b>Francis COUDRAY</b>  <b>Maurice BONETTI</b>          Anne-Valérie PIZZIGHELLA-AUJAMES          Gérard VAUCOULEUR</p>

Invités permanents : **Patrick TASSIN et Corinne MARCHAL**

### D. Calendrier

<u>Objectifs</u>	<u>Acteurs et Méthodes</u>	<u>Calendrier</u>
<b>Composition du groupe de travail et du comité de pilotage</b>	Réunion de la 2 <sup>ème</sup> section	7 janvier 2013
<b>Partenariat avec l'INSEE</b>	Comité de pilotage Convention	4 février 2013 Annulée
<b>Validation du cahier des charges</b>	Bureau du CESER	7 février 2013
<b>Lettre de saisine du Conseil régional</b>	Courrier au Président du CESER	Février 2013
<b>Recueil, analyse et formalisation des éléments de diagnostic</b>	<b>Auditions</b> : AFPA, Poinfor, AEFTI Marne	12 mars 2013
	DIRECCTE et Centre Ressources Illettrisme (ARIFOR)	25 mars 2013
	Unité pédagogique des services pénitentiaires Centre-Est	2 avril 2013
	Pôle Emploi et Mission locale de Langres	16 avril 2013
	<b>Diagnostic INSEE</b>	7 mai / juin 2013
<b>Rapport d'étape à la 2<sup>ème</sup> section</b>	Réunion de la 2 <sup>ème</sup> section	17 juin 2013
<b>Rédaction des préconisations</b>	Réunions du groupe de travail	7 juin et 3 juillet 2013
<b>Validation du projet d'avis et de rapport</b>	Réunions du groupe de travail et de la 2 <sup>ème</sup> section	10 et 20 septembre 2013
<b>Vote du projet d'avis et de rapport</b>	Assemblée plénière du CESER	4 octobre 2013
<b>Remise de l'avis et du rapport de la saisine - diffusion</b>	Président du Conseil régional	Octobre 2013

<sup>4</sup> Comité de pilotage : membres dont les noms sont en gras et en italique

## II. QUEL ÉTAT DES LIEUX DE L'ILLETTRISME EN CHAMPAGNE-ARDENNE ?

---

Le diagnostic demandé par la Région dans sa lettre de saisine suppose de travailler à partir de données fiables et actualisées. Le CESER a donc décidé de s'adjoindre le concours de l'INSEE et a convié le service Étude et Diffusion de la structure au comité de pilotage du 4 février 2013 afin d'établir une convention de partenariat. Lors de cette réunion, l'INSEE a attiré l'attention du groupe de travail sur le public ciblé dans l'enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) réalisée nationalement en 2011-2012 qui fournit des statistiques, non pas sur les personnes illettrées mais sur des personnes en grande difficulté de lecture et d'écriture.

Cette enquête IVQ, commanditée et financée par l'ANLCI, se base sur un échantillon de 13 800 personnes interrogées en France (résidant en France et ayant un logement). Le sondage suit un protocole d'enquête spécifique : un enquêteur s'entretient en face à face (de 1h30 à 2h) avec les personnes interrogées ; ces dernières doivent répondre à des tests, l'INSEE ne se fiant pas aux seules déclarations des sondés. Il y a, au préalable, des exercices d'orientation puis des exercices en fonction du niveau.

On compte 11 % de Français en situation préoccupante face à l'écrit (13 % des hommes et 10 % des femmes), ce taux incluant les personnes pour lesquelles le français est une langue étrangère et les analphabètes. Ainsi, parmi ces 11 % :

- 55 % sont des personnes scolarisées hors de France dans une autre langue que le français ;
- 25 % sont des personnes scolarisées hors de France en français ;
- **7 % sont des personnes scolarisées en France (illettrisme).**

On s'aperçoit également que les difficultés augmentent avec l'âge (7 % des 18-29 ans contre 18% des 60-65 ans) et qu'elles dépendent fortement du pays et de la langue de scolarisation.

L'INSEE Champagne-Ardenne n'ayant pas réalisé<sup>5</sup> d'extension régionale de cette enquête IVQ, elle a proposé de fournir des données au CESER qui s'appuient sur une méthode statistique

---

<sup>5</sup> Pas de commande de l'État ni de la Région

dite « estimation par petit domaine » déjà utilisée en 2007 et qui consiste à appliquer des taux nationaux à la structure de la Région. Si la Champagne-Ardenne avait demandé une extension, cela supposait de réinterroger 1500 personnes<sup>6</sup> pour disposer d'un échantillon représentatif afin de généraliser à la population globale de la région (810 000 personnes de 18 à 65 ans). En effet, parmi les 13 800 personnes interrogées nationalement, 205 seulement sont champardennaises. Par ailleurs, ce petit échantillon n'est pas stratifié, c'est-à-dire qu'il ne prend pas en compte certaines caractéristiques de la population qui peuvent largement influencer les résultats de l'enquête. L'échantillonnage stratifié nécessite une connaissance statistique préalable pouvant provenir du recensement qui permet l'identification des strates et leur pondération. La sélection des répondants se fait en fonction de ces strates qui peuvent être simples (avec une seule variable) ou complexes (avec plusieurs variables). Or, certaines variables explicatives ne sont pas disponibles dans les fichiers du recensement, par exemple :

- L'aisance financière de la famille quand l'enquêté avait 8-12 ans ;
- L'âge d'arrivée en France ;
- Le diplôme du père et de la mère ;
- La langue parlée à 5 ans ...

Les groupes constitués ne prennent donc pas en compte toutes les caractéristiques influant sur le fait d'être en situation préoccupante. Ainsi, l'estimateur « petits domaines » est aléatoire et ne permet pas d'obtenir un niveau de confiance suffisant permettant une interprétation des chiffres.

**Le CESER ne peut donc pas établir d'état des lieux sur l'illettrisme en région, l'INSEE Champagne-Ardenne étant dans l'incapacité de fournir des chiffres significatifs, robustes et exploitables sur le sujet.**

Toutefois, la méconnaissance statistique n'interdit pas de faire le point sur la situation de l'illettrisme chez les demandeurs d'emploi qui sont repérés et pris en charge dans une proportion que l'on ne connaît pas. Cette approche permettra de faire des préconisations qui demanderont obligatoirement à être complétées notamment à partir d'éléments chiffrés nouveaux.

---

<sup>6</sup> Nombre de sondés dans les régions ayant demandé une extension de l'enquête IVQ : Nord-Pas-de-Calais (1600), Picardie (1700), Haute-Normandie (1600), Île-de-France (1 700), Provence-Alpes-Côte-D'Azur (2000)

### III. LA REPONSE INSTITUTIONNELLE : LE DISPOSITIF « COMPETENCES CLES »

---

Actuellement, dans le cadre de ses compétences, l'État intervient en direction des publics adultes illettrés par le dispositif « Compétences Clés » qui s'est substitué aux Ateliers de Formation de Base (AFB)<sup>7</sup> et aux Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP)<sup>8</sup>. Les Compétences Clés ont été mises en œuvre dans le cadre de la Loi et de la Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les Compétences Clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. La loi du 24 novembre 2009 dispose que la formation professionnelle vise à permettre d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences qui développent et complètent le socle commun et favorisent l'évolution professionnelle. Au niveau européen, 8 compétences clés (Communication dans la langue maternelle, communication en langues étrangères, compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles. sont identifiées comme nécessaires à l'épanouissement et au développement personnels, à la citoyenneté active et à l'emploi ; l'Europe incite chaque État membre à mettre l'accent sur les publics cibles qu'il identifie comme prioritaires. Financé par le Ministère de l'Emploi via les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et par l'Europe via le Fonds Social Européen (FSE), le dispositif Compétences Clés a été mis en place en mars 2010<sup>9</sup> dans toutes les DIRECCTE du territoire national.

#### A. Présentation du dispositif

##### 1. *Le contenu*

Le programme Compétences Clés correspond à ce que l'on appelle couramment les savoirs de base : lire, écrire, compter ou parler une langue. Il s'agit également de savoir se servir des outils

---

<sup>7</sup> AFB : l'objectif était de construire une offre de formation organisée selon des critères communs et adaptée pour accueillir, en tous points du territoire régional, toute personne en difficulté avec les savoirs de base, sans distinction d'âge, de situation ou de statut.

<sup>8</sup> APP : lieu, espace de formation qui permet l'accès aux savoirs de base et aux compétences clés européennes à tout public adulte. La démarche garantit le développement de l'autonomie des apprentissages. Elle s'inscrit dans une optique citoyenne et d'éducation permanente.

<sup>9</sup> Instruction DGEFP n°2010/02 du 18 janvier 2010 relative à la généralisation du programme Compétences Clés en 2010 en annexe p. 40

modernes de communication, comprendre et utiliser des codes qui permettent d'être un citoyen actif.

Le dispositif porte donc sur le développement d'une ou plusieurs compétences fondamentales<sup>10</sup> :

- ***la compréhension et l'expression écrites*** : faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle ;
- ***l'initiation à une langue étrangère*** qui implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire ;
- ***la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies*** : aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne. Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature.
- ***la compétence numérique*** (bureautique et Internet) : maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC) ;
- ***l'aptitude à développer ses connaissances et compétences*** : capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins.

Certaines compétences fondamentales peuvent être davantage travaillées dans le cadre des parcours renforcés qui comportent au moins 100 heures consacrées à la lecture, à l'écriture et aux compétences fondamentales en mathématiques.

---

<sup>10</sup> Site <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/competences-cles>

## **2. Le public cible**

Les publics éligibles aux Compétences Clés sont :

- les demandeurs d'emploi ;
- les jeunes de seize à vingt-cinq ans sans emploi et sortis du système scolaire ; les bénéficiaires d'un emploi d'avenir (jeunes niveau V et infra) peuvent se voir prescrire une formation Compétences Clés durant leur temps de travail, au même titre que les bénéficiaires d'un contrat aidé CUI (Contrat Unique d'Insertion) ;
- les salariés en insertion par l'activité économique ou en contrat aidé, en complément des obligations de formation de l'employeur, et sous réserve que l'employeur rémunère le salarié pendant la formation ;
- les salariés qui souhaitent développer leurs Compétences Clés sans que leur employeur en soit informé. Le cahier des charges prévoit alors des ouvertures en soirée, mais il faut un nombre minimum de trois personnes. Un essai sur Reims a été tenté mais s'est avéré infructueux faute de stagiaires.

Il est à noter néanmoins que le dispositif vise prioritairement les demandeurs d'emploi de niveau VI (fin de scolarité obligatoire), Vbis (abandon en cours de CAP ou BEP) et V (CAP ou BEP validés). Dans tous les cas, le futur stagiaire doit avoir défini un projet d'insertion professionnelle, être motivé et parler français (à défaut une formation au français langue étrangère doit être suivie en amont de la formation Compétences Clés).

## **3. Modalités administratives et pédagogiques**

Le demandeur d'emploi peut s'adresser à son conseiller au sein de Pôle Emploi, de la Mission locale ou de Cap emploi. Si l'apprenant dispose d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ou d'un Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS), le conseiller inscrit la formation Compétences Clés dans le PPAE ou le CIVIS. Moins de deux semaines plus tard, l'organisme de formation téléphone au demandeur d'emploi ou au jeune, afin de l'inviter à un rendez-vous avec son formateur référent au plus près de son domicile. En Champagne-Ardenne, ce sont 25 sites Compétences Clés qui sont répartis sur tout le territoire régional : Revin, Givet, Charleville-Mézières, Sedan, Rethel et Vouziers pour les Ardennes, Nogent, Romilly, Troyes, Bar-sur-Aube, Vendevre-sur-Barse et Bar-sur-Seine pour l'Aube, Reims, Fismes, Épernay, Châlons-en-

Champagne, Sainte-Menehould, Vitry-le-François, Pargny sur Saulx, Sézanne et Montmirail pour la Marne et Saint-Dizier, Joinville, Chaumont et Langres pour la Haute-Marne. Les ouvertures de sites se font avec l'accord de l'organisme de formation qui a été retenu pour le lot mais doit se faire sans frais supplémentaire. L'organisme, avec l'appui de l'animation territoriale des unités territoriales de la DIRECCTE, est également tenu de trouver des locaux adaptés (salle avec un ordinateur par apprenant, accès handicapé, etc). Parfois des sites existent mais ne fonctionnent pas faute d'apprenants et de prescriptions (ex : Pargny sur Saulx, Bar-sur-Seine, Vendeuvre-sur-Barse).

La prescription<sup>11</sup> est réalisée par Pôle Emploi, les Missions Locales ou Cap Emploi, sur la base d'un conventionnement avec l'État, via l'applicatif dédié aux Compétences Clés, ROSACE<sup>12</sup> qui permet également de suivre en temps réel l'apprenant tout au long de son parcours de formation et six mois plus tard. Les Compétences Clés sont une formation dont les dates, la durée, le rythme et le contenu sont personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de chacun. Le rythme hebdomadaire de la formation est donc compatible avec une recherche d'emploi (au maximum 18 heures de formation par semaine). La formation Compétences Clés et la démarche d'insertion professionnelle se déroulent ainsi au même moment. La formation peut être temporairement ralentie ou suspendue si l'apprenant en fait la demande, notamment pour des raisons professionnelles. Toutefois, il ne peut s'écouler plus de douze mois entre le début et la fin de la formation.

La formation vise l'accès à un emploi, à un contrat en alternance ou à une formation qualifiante, la réussite à un concours ou l'obtention d'une promotion professionnelle. Elle peut aussi avoir lieu parallèlement à un contrat aidé ou à une formation qualifiante. Ainsi, un partenariat efficace avec le service public de l'emploi a été noué, matérialisé notamment par les instructions de Pôle Emploi des 24 juillet 2009 et 9 février 2010 et par les conventions régionales signées par l'État, Pôle Emploi, l'ensemble des Missions locales et des Cap emploi.

---

<sup>11</sup> D'autres structures peuvent prescrire les Compétences-Clés : les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), les Conseils généraux, des prescripteurs spécifiques pour les salariés ou des publics en difficultés...

<sup>12</sup> Réseau pour l'Orientation et le Suivi de l'Accès aux Compétences Clés et à l'Emploi

## Sites de formation - Année 2013



La formation compétences clés est cofinancée par l'union européenne



3

Source : DIRECCTE

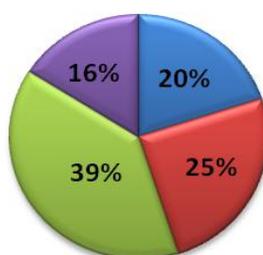
## B. Bilan 2012 en Champagne-Ardenne<sup>13</sup>

### 1. *Les prescriptions*

En Champagne-Ardenne, 1895 personnes ont été orientées en 2012 vers une formation Compétences Clés dont les prescriptions ont été réparties comme suit dans les quatre départements : 39 % dans la Marne, 25 % dans les Ardennes, 20 % en Haute-Marne et 16 % dans l'Aube.

#### Répartition des prescriptions Compétences Clés en Région Champagne-Ardenne en 2012

■ Haute-Marne ■ Ardennes ■ Marne ■ Aube



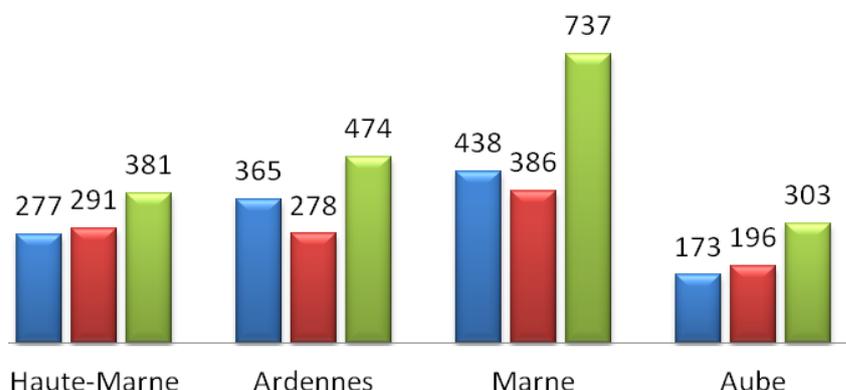
Source : Direccte

Depuis 3 ans, l'année 2012 est celle qui compte le plus de prescriptions soit + 744 par rapport à 2011 (1151) et + 642 par rapport à 2010 (1253). Cette tendance se vérifie également au niveau des départements qui ont tous vu leur nombre de prescriptions augmenter entre 2011 et 2012.

#### Évolution du nombre de prescriptions par département entre 2010 et 2012

■ 2010 ■ 2011 ■ 2012

Source : Direccte



<sup>13</sup> Bilan des politiques de la DIRECCTE en 2012 Champagne-Ardenne n°62-Mars 2013

Parmi ces 1895 prescriptions, 1730 personnes sont réellement entrées en formation.

## 2. Profil du public stagiaire

88,4 % du public orienté vers le dispositif Compétences Clés possède un niveau de formation V ou infra, ce qui correspond bien à la priorité nationale qui fixe à 80 % de bénéficiaires de niveau V et infra. Parmi les personnes suivant la formation, 44 % possèdent un BEP ou un CAP et près de la moitié a un niveau Vbis ou VI (46 % contre 44 % en 2011). La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des employés (60 %) suivie de celle des ouvriers (26,6 %).

89 % des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi à leur entrée dans le dispositif (dont plus d'un quart est inscrit à Pôle Emploi depuis plus de deux ans) et 36 % sont bénéficiaires des minima sociaux. Par ailleurs, les femmes sont majoritaires puisqu'elles représentent 64 % des stagiaires. Les personnes de 45 ans et plus, quant à elles, représentent 42 % des stagiaires et les jeunes de moins de 30 ans, 24 %. Enfin, 34 % des stagiaires sont reconnus travailleurs handicapés.

### Profils des stagiaires Compétences Clés en 2012

	Région	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne
Nombre de stagiaires	1730	423	302	622	383
<b>Soit</b>					
Hommes	36%	36%	37%	40%	26%
Femmes	64%	63%	63%	60%	74%
- 30 ans	24%	21%	22%	25%	28%
+ 45 ans	42%	44%	41%	45%	36%
Niveau IV et supra	10%	12%	6%	11%	13%
Niveau V	44%	35%	45%	41%	56%
Niveau Vbis et VI	46%	53%	49%	48%	31%
Demandeurs d'emploi	89%	83%	98%	92%	94%
dont DETLD*	28%	33%	25%	31%	19%
Contrats aidés	7%	13%	1%	9%	3%
Travailleurs handicapés	34%	30%	42%	40%	23%

\* Demandeurs d'emploi de très longue durée (>2ans)

Source : Direccte

### **3. Parcours de formation**

Les principaux objectifs des stagiaires à leur entrée en formation sont l'accès à l'emploi pour 46 % d'entre eux et l'accès à une formation qualifiante pour 40 % d'entre eux. 5 % des apprenants souhaitent renforcer leurs compétences, 2 % accéder à un contrat en alternance et 8 % évoquent d'autres objectifs. Ces motivations expliquent la difficulté à constituer les groupes Compétences Clés du fait que les personnes qui intègrent ces sessions ont, pour la plupart, déjà une base en lecture et en écriture.

En moyenne, un parcours de formation Compétences Clés est composé pour :

- 57,5 % de séances de formation générale (français, mathématiques, sciences) ;
- 33,5 % de séances de formation en bureautique et internet ;
- 6 % de séances d'anglais ;
- 3 % de séances d'autoformation guidée (aptitude à développer ses connaissances et compétences).

Malgré une hausse sensible, sur un an, en valeur absolue, du nombre d'apprenants en parcours renforcés, ces derniers représentent désormais 36,4 % des apprenants positionnés, soit 2 points de moins par rapport à 2011.

Les principaux secteurs vers lesquels les bénéficiaires envisagent de s'orienter sont ceux du tertiaire et du sanitaire et social. En effet, 6 mois après la fin de leur formation, les stagiaires occupent principalement des métiers d'aide à la vie quotidienne (14,63 %), du commerce non alimentaire (12,2 %) et de la grande distribution (12,2 %).

Au cours de l'année 2012, 26,5 % des apprenants ont abandonné en cours de formation, soit un taux d'abandon en net recul comparé à l'année précédente : - 10 points.

Sur 667 anciens apprenants interrogés depuis la mise en œuvre du dispositif, 254 se trouvaient en emploi ou en formation qualifiante 6 mois après la fin de leur parcours Compétences Clés, soit un taux de sorties positives de 38,1 %. Des disparités d'accès à l'emploi et à la formation qualifiante se vérifient néanmoins selon le département puisque le taux de sorties positives varie de 28% (Aube) à 47% (Haute-Marne).

Concernant les 67 demandeurs d'emploi (DE) ou personnes sans emploi sortis du dispositif depuis sa mise en place<sup>14</sup>, 54 % des DE d'au moins un an sont toujours à la recherche d'un emploi ou d'une formation 6 mois après leur sortie tout comme 33 % des DE de moins d'un an. En revanche, les 7 DE d'au moins deux ans sont tous sortis de manière positive du dispositif Compétences Clés (1 CDI, 1 intérim, 1 IAE, 1 contrat aidé, 2 formations qualifiantes et 1 formation Compétences Clés ou pré-qualifiante).

La première année de mise en place du dispositif n'a pas été simple. D'une part, un nouveau marché a dû être relancé, les réponses ne correspondant pas à la réalité du terrain, d'autre part, les groupes de stagiaires ont eu des difficultés à démarrer.

En effet, pendant un mois, il a été impossible de prescrire une formation Compétences Clés, le temps de relancer un marché conforme aux nouveaux besoins. L'activité n'a d'ailleurs réellement repris qu'en septembre 2010. Désormais, il n'y a plus de rupture mais la conjoncture ne permet pas d'avoir une vision à moyen terme. Il est très difficile d'estimer les besoins en bons de commande sur 6 mois. Par exemple, au 1<sup>er</sup> trimestre 2013, il n'y avait plus de prescription possible sur Romilly, Chaumont et Vitry-le-François avant la mi-avril. Et lorsqu'il reste un peu de formation, il faut bien cibler le public.

## À RETENIR

### LES COMPÉTENCES CLES

- Dispositif mis en place en mars 2010 ;
- 5 compétences fondamentales ;
- 25 sites de formation sur le territoire régional ;
- Besoin d'un projet d'insertion professionnelle ;
- Public éligible : demandeurs d'emploi, jeunes dont emplois d'avenir, salariés en insertion et salariés qui ne souhaitent pas que leur employeur connaisse leur démarche.

### BILAN 2012

- 1895 personnes orientées dont 1730 réellement entrées en formation ;
- 88,4 % du public a un niveau V ou infra ;
- 89 % sont demandeurs d'emploi à leur entrée dans le dispositif ;
- 46 % des stagiaires visent l'accès à l'emploi et 40 % une entrée en formation qualifiante ;
- 54 % des demandeurs d'emploi d'au moins un an et 33 % des demandeurs d'emploi de moins d'un an sont toujours à la recherche d'un emploi 6 mois après leur sortie du dispositif.

<sup>14</sup> Chiffres de janvier 2010 à juin 2013

## IV. UN MANQUE DE COHÉRENCE DES PRATIQUES

---

L'illettrisme a été déclaré grande cause nationale 2013 par le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, l'objectif étant de lancer une campagne de communication pour ne plus stigmatiser les personnes concernées et faire savoir, de manière positive, qu'il est possible de réapprendre à tout âge, en mobilisant tous les acteurs qui œuvrent au quotidien.

Une convention a ainsi été signée nationalement entre Pôle Emploi et l'Agence Nationale de Lutte Contre l'illettrisme (ANLCI). Actuellement, elle n'est pas déclinée en Champagne-Ardenne.

La question de l'illettrisme reste d'actualité. Les lacunes en écriture et en lecture sont souvent considérées comme un handicap et certaines personnes choisissent même de ne pas travailler pour ne pas avoir à dévoiler leurs difficultés par peur d'être stigmatisées. Il y a un sentiment de honte et de peur de disqualification par rapport à la cellule familiale et aux amis.

Les demandeurs d'emploi en difficulté de lecture et d'écriture ne font pas exception et arrivent généralement en formation avec un rapport compliqué à l'apprentissage. Il ne faut pas réactiver ces blocages ou renvoyer ces personnes à ce qu'elles vivent comme une ancienne incapacité. Après un vécu souvent négatif de l'école, il s'agit d'abord de réconcilier ces personnes avec les processus d'apprentissage. Or, les pratiques des prescripteurs et des organismes de formation pour aborder l'illettrisme s'inscrivent, la plupart du temps, dans les schémas classiques d'apprentissage. Ceci constitue un premier frein, souvent rédhibitoire, à l'envie d'apprendre.

### A. Les pratiques des prescripteurs<sup>15</sup>

Les prescripteurs savent assez bien repérer la situation au vu des documents à remplir, parfois même les demandeurs d'emploi évoquent leurs problèmes de lecture et d'écriture. Les difficultés des prescripteurs résident plus sur les deux autres volets pour lesquels ils ne savent pas comment agir et réagir. En effet, cela implique des compétences relationnelles, techniques et une approche sensible, sur lesquelles les professionnels sont peu formés. Aborder l'illettrisme avec la personne et lui faire comprendre l'intérêt d'une formation nécessite un temps d'accompagnement

---

<sup>15</sup> Auditions menées auprès de Pôle Emploi, de la Mission locale, de la DIRECCTE, du Centre Ressources Illettrisme et de l'Unité pédagogique Interrégionale de DIJON - Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires Centre-Est – Dijon

spécifique : l'entretien de 20 minutes à Pôle Emploi est insuffisant. Par ailleurs, les prescripteurs n'ont pas toujours le même objectif vis-à-vis du public qu'ils reçoivent.

## **1. Les Missions locales**

Les Missions locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. L'approche du jeune est globale : santé, logement, accès la formation, à la citoyenneté et au droit, etc. Les Missions locales organisent leur action pour offrir à chaque jeune un appui personnalisé. Cette aide peut aller de la simple information jusqu'à l'accompagnement pas à pas en fonction des besoins de chacun.

Concernant le repérage des situations d'illettrisme, les Missions locales éprouvent d'importantes difficultés à estimer le nombre de jeunes illettrés reçus dans leur structure. Pour avoir un ordre d'idée, une vingtaine de jeunes ont été repérés sur les trois Missions locales de Haute Marne, ce qui est peu par rapport au nombre total de jeunes accueillis (environ 1600 Jeunes accueillis pour la première fois en 2012 dans les 3 Missions locales de Haute-Marne). Pourtant, les niveaux VI et VBis (pas de formation allant au-delà de la scolarité obligatoire ou formation courte d'une durée maximum d'un an) représentent 22 % des premiers accueils.

Plusieurs possibilités sont utilisées par les conseillers pour repérer les difficultés :

1. Lors du premier accueil, les conseillers font remplir un « dossier papier » pour voir comment sont maîtrisées la compréhension et l'écriture (Fiche de saisie Parcours 3 utilisée en phase de premier accueil, et durant les différents entretiens en fonction de l'évolution du parcours des jeunes, ou l'agenda pour voir comment les jeunes l'utilisent pour leur rdv, contacts...);
2. À l'occasion d'un rendez-vous à l'extérieur, il est possible de repérer les difficultés que rencontrent les jeunes pour comprendre le lieu et les horaires ;
3. Difficultés pour les jeunes à ordonner les dates sur leur Curriculum Vitae ;
4. Difficultés pour bien comprendre le contenu des offres d'emploi ou relever les offres qui correspondent à leur demande ;
5. Lacunes dans la maîtrise des savoirs de base (maths, français...) repérées dans l'aide à la gestion du budget ;

6. Par rapport aux loisirs : incompréhension du déroulement d'un film, d'un livre, du lieu et de la date de la manifestation... ;
7. Prestation d'orientation Professionnelle (Conseil Régional/ POP 1 - CIBC<sup>16</sup>) : bilan de niveau qui permet de repérer le niveau des jeunes, leurs centres d'intérêt, leurs capacités d'apprentissage, de confronter les centres d'intérêt avec leurs qualités et leur potentiel (mesure des écarts) et échange final entre le bénéficiaire, le conseiller, le prestataire ;
8. Le Parrainage : mise en relation suite à la difficulté repérée, traitement plus individuel ;
9. Des partenaires qui eux-mêmes ont repéré les lacunes et souhaitent une approche commune (Journée défense et citoyenneté lors desquelles des jeunes sont réorientés vers les Missions locales ; « Savoir pour réussir »<sup>17</sup> où des bénévoles accompagnent les jeunes, le Festival de l'écrit de l'Association Initiales qui valorise les apprenants, etc).

À partir de l'élaboration d'un parcours professionnel et de la définition des étapes à mettre en œuvre, le conseiller peut prévoir au cœur même du parcours une étape pour traiter ce problème mais le déni (absence au RDV), la rupture du parcours ou l'abandon sont toujours possibles. Le passage à l'étape souhaitée peut être effectué mais la difficulté reste latente et une prise de conscience s'imposera à la personne à un autre moment. Les conseillers doivent alors revoir les jeunes et encourager les évolutions constatées durant leur parcours car la relation de confiance est indispensable. Souvent, le conseiller doit négocier de nouvelles étapes réalisables pour que les jeunes prennent confiance en eux, voire l'accompagner physiquement à un rendez-vous, si nécessaire. Le conseiller doit souligner et encourager les évolutions professionnelles ou personnelles qui jalonnent la trajectoire des bénéficiaires en travaillant notamment à partir des histoires de vie et en s'appuyant sur des partenaires qui renforcent la position du « conseiller référent ». Le conseiller va insister sur la ou (les) difficulté(s) repérée(s).

---

<sup>16</sup> Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences

<sup>17</sup> Financé par la Caisse d'Épargne

## **2. Pôle Emploi**

Organisme majeur du service public de l'emploi, Pôle Emploi a comme priorité de remettre la personne à l'emploi au travers de différentes missions :

- l'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi ;
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés ;
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement ;
- l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi ;
- la prospection du marché du travail en allant au-devant des entreprises ;
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements ;
- l'analyse du marché du travail.

Malgré la diversité des services mis à la disposition du public, l'approche n'est pas globale comme dans les Missions locales. Certes, il y a une volonté de trouver des solutions extérieures à Pôle Emploi lorsque divers freins se font jour mais ce n'est pas le rôle de Pôle Emploi de les lever.

Concernant l'illettrisme, il y a, au minimum, un référent « illettrisme » dans chaque agence. Ce sont des conseillers volontaires qui ont suivi des sessions d'orientation sur le sujet avec l'appui de l'ARIFOR pour ne pas faire de confusion entre analphabétisme et illettrisme. Ces personnes sont investies de cette mission et viennent en appui des autres collègues. Ils ont un rôle de relais et de déploiement mais pas de spécialiste de l'accompagnement du demandeur d'emploi sur cette problématique. Les conseillers n'ont, en général, pas de blocage vis-à-vis de l'illettrisme même si c'est une question délicate à aborder. Il faut quand même qu'une relation de confiance s'établisse entre le demandeur d'emploi et le conseiller. Ce sujet n'est pas évoqué au premier entretien. Cela demande du temps et une appropriation. Les conseillers demandent des outils de questionnement, de conseil pour le face à face afin de réussir à guider la personne. Une cartographie « *lieux d'apprentissage Savoirs linguistiques et compétences de base* » a été réalisée par l'ARIFOR ; il s'agit d'une présentation des dispositifs avec le public cible, l'objectif, les lieux de formation et les contacts des différents sites. C'est un outil très apprécié, selon la direction de Pôle Emploi. Il a été diffusé et a permis aux conseillers de différencier les publics et les dispositifs

relevant du FLE<sup>18</sup>, de l'alphabétisation et de l'illettrisme. Pôle Emploi a l'habitude de faire porter la distinction de ces publics par les conseillers et les agents d'accueil depuis des années, mais faut-il continuer à faire porter ce travail de repérage à ces opérateurs ?

D'ailleurs, des réunions ont été organisées par l'ARIFOR en direction des prescripteurs, notamment dans les Ardennes et en Haute-Marne, mais il n'y avait pas forcément les bons interlocuteurs en face. En effet, ce sont principalement les responsables qui sont venus, pas les conseillers malgré la précision dans les courriers d'information (note de la DGEFP<sup>19</sup> qui souhaitait une sensibilisation). Deux raisons peuvent expliquer cette situation :

- Les prescripteurs estiment qu'ils savent et connaissent le sujet ;
- Le manque de disponibilité car la sensibilisation demande du temps. Les structures préfèrent envoyer un représentant supposé diffuser l'information ensuite aux agents concernés. Le problème réside dans la façon dont est transmise cette information.

La priorité d'un conseiller Pôle Emploi n'est pas l'illettrisme mais l'accès à l'emploi. Par ailleurs, les agents prescripteurs rencontrent des difficultés diverses et variées et la rotation de personnel ne facilite pas la sensibilisation des acteurs. Pôle Emploi a néanmoins sollicité le Centre Ressources Illettrisme de l'ARIFOR et la DIRECCTE pour présenter les prérogatives de chacun en termes d'illettrisme auprès des agents Pôle Emploi mais, à ce jour, aucune date n'est programmée.

### **3. Le pré-repérage en milieu carcéral**

L'administration pénitentiaire a décidé d'organiser, dès l'arrivée en détention, une prise d'information initiale par les services pénitentiaires, c'est-à-dire un pré-repérage de l'illettrisme (évaluation de la maîtrise de la langue française et du niveau de lecture)<sup>20</sup>. Ce programme s'accompagne de l'affectation d'assistants de formation dans les maisons d'arrêt et du déploiement d'un logiciel adapté au suivi des personnes (cahier électronique de liaison) depuis 2012. Le premier indicateur consiste donc en un pré-repérage en quartier « arrivants » : l'objectif est d'avoir une information sur l'ensemble des entrants, hormis les personnes sorties de détention avant même le pré-repérage car placées à l'extérieur ou sous PSE (Placement sous Surveillance Électronique), transférées ou libérées. Le pré-repérage effectué par le personnel pénitentiaire

---

<sup>18</sup> Français Langue Étrangère

<sup>19</sup> Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

<sup>20</sup> Depuis la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009

porte sur la maîtrise de la langue française et /ou le rapport à l'écrit évalués au moment de l'accueil de la personne écrouée. La grille d'observation utilisée à l'accueil distingue 3 grands niveaux de performances dans les 2 domaines :

Observations au cours de l'entretien à l'arrivée concernant la Communication orale langue française		Observation de situations de lecture d'un document simple écrit en français	
	Parle français		Lit sans peine
	Parle un français rudimentaire		Difficultés à lire
	Ne comprend pas le français		Bloque en lecture

Source : Unité Pédagogique Interrégionale de DIJON - Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires Centre-Est –Dijon

Pour évaluer la maîtrise de la langue française, les personnels pénitentiaires disposent, d'un test élaboré par l'Éducation Nationale.

Avant cette procédure, les détenus qui venaient à l'école, étaient en majorité ceux qui étaient le plus à l'aise ou dans un cursus de reprise de contact avec la formation. Finalement, les personnes visées, les illettrés, ne venaient pas. La détection et le bilan sont systématiques puis le parcours est construit au cas par cas, de quelques jours jusqu'à 2 ans en maison d'arrêt. Sur la Région, en 2012, on compte 1686 entrants, toutes catégories d'établissements pénitentiaires confondus. 72 % des entrants sont dépistés, 17 % sont pré-repérés avec des difficultés (francophones et non francophones). Parmi ces 17 %, 87 % rencontrent un enseignant. Il existe aujourd'hui une lisibilité assez précise même s'il y a encore une marge de progression (au niveau national, volonté de 75 % de dépistés). Il y a très peu d'étrangers, moins de 20 %. Ils arrivent souvent à plusieurs et de manière ponctuelle (jugés pour une même affaire).

## **B. Des formateurs : des pratiques**

L'appareil de formation continue en Champagne-Ardenne est d'une grande diversité, il est donc impossible d'être exhaustif sur les pratiques des formateurs, eux-mêmes différents dans leur pédagogie de par leur formation et leur expérience. L'intérêt des trois organismes de formation auditionnés<sup>21</sup> tient dans leur nature différente qui permet d'appréhender la façon dont l'illettrisme est abordé en fonction de l'objectif de la structure.

<sup>21</sup> Auditions menées auprès de Poinfor, de l'AFPA Champagne-Ardenne, de l'AEFTI Marne, de la DIRECCTE, du Centre Ressources Illettrisme et de l'Unité pédagogique Interrégionale de DIJON - Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires Centre-Est –Dijon

## **1. Poinfor<sup>22</sup>**

Poinfor est une association qui vise l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi. Elle travaille en collaboration avec les prescripteurs pour détecter les personnes en difficultés de lecture et d'écriture et leur demande de lister les raisons pour lesquelles les personnes ne sont pas autonomes ou n'arrivent pas à formaliser leur projet. Poinfor travaille également avec l'ARIFOR sur le sujet. L'organisme de formation utilise un outil de médiation cognitive « Activolog » (Activation et développement du raisonnement logique), qui permet d'engager un processus de motivation et d'apprentissage en direction des stagiaires.

Devant la difficulté à constituer des groupes viables, Poinfor a invité à un moment « découverte » des demandeurs d'emploi qui pouvaient être concernés par le dispositif afin de se faire une idée de la formation et voir le déroulement d'une session, sans engagement de leur part. Alors qu'initialement les sessions étaient composées de 3 personnes, malgré les réticences de certains prescripteurs de constituer de si petits groupes, aujourd'hui, 8 à 10 personnes composent ces groupes à Chaumont et 6 à 7 personnes à Langres (site ouvert depuis septembre 2012). Cette motivation des apprenants est essentielle pour Poinfor qui a pour principe de ne travailler qu'avec des personnes actrices de leur projet.

Pédagogiquement, il faut pouvoir mettre en œuvre les apprentissages rapidement, les injecter dans l'activité ou le poste de travail immédiatement pour avoir le sentiment de maîtrise et d'utilité. Il est vraiment nécessaire d'adapter ces apprentissages dans la vie quotidienne pour en permettre la consolidation. Exemple : il y a 18 mois, une auto-école associative a été créée, l'apprentissage des savoirs de base a été mis en œuvre immédiatement pour passer le permis de conduire, synonyme, pour les apprenants, d'un accès à l'autonomie. Poinfor aborde donc l'illettrisme sous l'angle des compétences adaptées à une situation particulière, par exemple un poste de travail, pour comprendre l'utilité de l'apprentissage, son intérêt pour l'opérationnalité.

## **2. L'Aefti Marne**

Il est à noter que les problèmes liés aux savoirs de base et à l'illettrisme sont le cœur de métier de l'AEFTI. Pour le repérage, l'organisme de formation a mis en place des tests de positionnement progressifs, allant d'un niveau très bas à un niveau assez élevé. Ces tests se divisent en 2 temps :

---

<sup>22</sup> Organisme de formation basé à Langres-Chaumont-Saint-Dizier

- Un entretien individuel avec le formateur pour évaluer la compréhension, définir les attentes du stagiaire par rapport à son projet de vie ;
- Une série de questions écrites pour mesurer ses compétences en matière de logique, de lecture (lire l'alphabet, des mots simples, association de syllabes), de repérage spatio-temporel (lire un plan avec des points de repères), d'écriture (construction de phrases, de texte).

Il n'y a pas de réelle détection en amont par les prescripteurs qui n'ont pas le temps et qui peuvent juste supposer que la personne a quelques difficultés lors de son entretien et des discussions. L'AEFTI a créé de nouveaux outils très visuels (exemple : communiquer au travail, se situer dans le temps, prévenir, guérir) pour accompagner les apprenants dans leur vie quotidienne. Par ailleurs, il y a quelques temps, les formateurs accompagnaient les stagiaires à la bibliothèque Holden (Reims) une fois par semaine. Chaque apprenant choisissait un livre sur lequel ils pouvaient travailler ensuite dans les locaux de l'AEFTI. Désormais, les formateurs n'ont plus le temps mais ils sont tous sensibilisés à la problématique de l'illettrisme et suivent régulièrement des formations proposées par l'ARIFOR.

L'AEFTI travaille sur les Compétences Clés uniquement au centre d'Épernay. Ce sont des groupes d'une dizaine de personnes avec un nombre d'heures limité. Le bouche à oreille fonctionne énormément quand les gens sont satisfaits. D'autres personnes, au début, ne savent pas ce qu'elles font là puis y prennent goût et vont être convaincues du bienfondé de la formation. Les personnes qui ont un niveau très bas (1<sup>er</sup> niveau) ont parfois des blocages plus importants. Lors de l'accompagnement, il est aussi proposé à l'apprenant, quand cela semble se justifier, de rencontrer un orthophoniste pour comprendre les raisons physiques de ces blocages. Le travail en direction des personnes les plus éloignées de la lecture et de l'écriture est davantage focalisé sur l'apprentissage de la lecture. En effet, au quotidien, nous sommes constamment sollicités par des messages visuels (plan, publicité, presse, etc) et beaucoup moins pour produire des écrits. Il est à noter aussi que, parfois, l'utilisation de l'outil informatique est plus facile que l'utilisation d'un stylo.

En complément des Compétences Clés, l'AEFTI a également mis en place une action de formation « Parcours langues » financée par le Conseil général dans le cadre du RSA<sup>23</sup>. Ce dispositif est plutôt orienté vers les apprenants FLE (Français Langue Étrangère) mais il y a aussi quelques personnes en situation d'illettrisme. Une expérimentation est à venir autour du Grand Troyes, en

---

<sup>23</sup> Revenu de Solidarité Active

direction des gens du voyage, qui est souvent un public en situation d'illettrisme. L'idée est de déplacer le site Compétences Clés pour, qu'à terme, ce soient les personnes qui se déplacent sur le site.

### **3. L'Afpa<sup>24</sup>**

Il est à rappeler que la mission de l'AFPA n'est pas axée sur la lutte contre l'illettrisme mais sur l'accès à la pré-qualification et à la qualification. Néanmoins, elle travaille régulièrement avec la Région au travers du mandatement. À cet effet, des tests sont systématiquement effectués avec deux types de pratiques :

- Avant l'entrée en formation, des tests de connaissance générale, mathématiques, de compétences par rapport aux objectifs de la qualification, etc sont réalisés. Il s'agit finalement plus de permettre au stagiaire de construire son projet que de faire de simples tests de détection. Le SIEG<sup>25</sup> a d'ailleurs permis de travailler en collaboration avec les autres organismes de formation afin d'avoir une continuité dans le parcours du stagiaire.

- Tout au long du parcours de formation, les formateurs doivent effectuer un travail d'observation. Face à une situation, quelle stratégie le stagiaire met-il en œuvre pour compenser ses lacunes ? Il faut discerner les qualités/atouts et les freins/difficultés pour déterminer une stratégie pédagogique et établir un diagnostic. Un élément fondamental est la dimension affective.

La problématique est finalement plus large que celle de l'illettrisme, elle concerne l'ensemble des savoirs de base car les personnes ont désappris. Pour y répondre, il faut d'abord que la personne s'interroge sur la façon dont elle pense traiter le problème et ensuite partir du besoin recensé. Il faut intervenir dans une logique de médiation car le stagiaire doit lui-même être dans une logique de projet (besoin de motivation et de trouver de la cohérence). Il faut que l'individu soit acteur de son projet et qu'il se soit saisi de l'intérêt de son parcours. Pour s'investir il faut donc une plus value du parcours, la difficulté résidant dans la coordination. L'enjeu pour un demandeur d'emploi est différent de celui d'un salarié car ce dernier peut s'inscrire plus facilement dans un projet d'entreprise. La stratégie pédagogique de l'AFPA en pré-qualification sera, non pas la recherche de prise de conscience des difficultés par l'intéressé, mais le fait

---

<sup>24</sup> Direction régionale de l'AFPA

<sup>25</sup> Service d'Intérêt Économique Général

d'enclencher une dynamique positive de processus d'apprentissage. Par ailleurs, l'AFPA a la volonté de renforcer le secteur pré-qualifiant. Il va donc falloir investir dans l'équipe et dans la formation des formateurs. Il est envisagé de sensibiliser les formateurs du secteur qualifiant aux problèmes de l'illettrisme car ce n'est pas leur métier de base.

#### 4. *L'Éducation Nationale en milieu carcéral*

En milieu carcéral, l'Éducation Nationale entre dans le dispositif dès la première semaine. Un test de positionnement est réalisé. Le détenu est alors classé dans une famille de lecteur et il lui est proposé une remédiation<sup>26</sup> qu'il accepte ou non, il n'y a pas d'obligation. Néanmoins, toutes les personnes rencontrées ne bénéficient pas d'un bilan de lecture puisque, parmi elles, certaines sont non francophones ou indiquent disposer d'un diplôme minimum de niveau V (BEP/CAP). Pour les autres, le bilan de lecture (LPP – lecture et population pénale) permet d'évaluer le degré d'illettrisme de la personne testée et classer ainsi ce public par famille de lecteurs :

Répartition en 6 familles de lecteurs	En 4 degrés de difficulté
<b>A</b> : ne réussissent aucune des épreuves et semblent ne pas maîtriser le seuil minimal d'accès à l'écrit	<b>Illettrisme grave</b>
<b>B</b> : parviennent à lire des mots isolés	
<b>C</b> : lisent des phrases simples	<b>Illettrisme avéré</b>
<b>D</b> : prennent les informations utiles dans un document mais échouent en lecture de texte	<b>Difficultés de lecture</b>
<b>E</b> : comprennent un texte narratif mais échouent en lecture de document	
<b>F</b> : réussissent au moins les deux dernières épreuves	<b>Réussite au bilan</b>

Source : Unité Pédagogique Interrégionale de DIJON - Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires Centre-Est –Dijon

Les résultats de ce bilan sont transmis à la Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU) et permettent d'élaborer un projet de prise en charge de la personne ; ainsi pour les publics prioritaires (illettrés et/ou non francophones) une proposition de formation est faite par l'Éducation Nationale et ces personnes, si elles l'acceptent, entrent en formation.

<sup>26</sup> Mise en œuvre des moyens permettant de résoudre des difficultés d'apprentissage repérées au cours d'une évaluation. La remédiation doit être distinguée du rattrapage, qui consiste en une remise à niveau des connaissances.

Deux types de données sont fournis par les extractions semestrielles actuelles du Cahier Électronique de Liaison<sup>27</sup> suite au repérage effectué par les enseignants :

- la tenue d'un entretien de repérage qui se traduit par des-données sur le langage et/ou le diplôme et/ou le résultat du test ;
- le passage du test de bilan lecture qui se traduit par un classement dans une « famille de lecture ».

Ainsi, en 2012, 73 % des entrants ont bénéficié d'un recueil d'informations dès leur arrivée sur leur maîtrise de la langue française et leur difficulté en lecture.

Tous les enseignants nommés dans ce type d'établissements sont des professeurs des écoles spécialisés. Ils ont des compétences pédagogiques spécifiques pour les publics « empêchés ». Les détenus sont considérés comme des élèves à besoins éducatifs particuliers. Il y a donc une spécialisation de l'enseignement adapté (option F du référentiel<sup>28</sup>). Il n'y a pas de spécialisation par rapport au public mais une spécialisation en matière de pédagogie. L'illettrisme relève du plan de formation des enseignants mais il n'existe pas de formation « illettrés » dans l'Éducation Nationale. Par ailleurs, les enseignants ne font pas carrière en milieu carcéral. Il s'agit bien d'un enseignement spécialisé ; les enseignants qui ne l'ont pas suivi au moment du recrutement doivent le suivre avant de prendre le poste. Il faut une capacité d'adaptabilité par rapport au public. Ce sont les seuls postes où une année probatoire existe. En effet, les enseignants restent titulaires, pendant un an, de leur grade sur leur précédent poste. Parfois, certains rencontrent des soucis d'adaptation de leur pédagogie mais de manière générale, ils développent des compétences très prisées à l'extérieur. Toute la stratégie de l'enseignant est de donner une appétence à la formation, par exemple en affichant le code de la route en tête de gondole. En revanche, toute la difficulté est l'hétérogénéité des situations d'illettrisme dans un groupe d'apprenants ; de plus, les personnes détenues n'ont pas de support avec eux, les enseignants travaillent sur du déclaratif. Le temps de formation doit être condensé sur une durée courte (en moyenne 40h) pour voir une évolution de la personne et donc pas moins de 6h hebdomadaire. Une séance dure entre 1h30 et 2h car la formation en milieu carcéral a des

---

<sup>27</sup> Cet outil informatique permet l'automatisation de certaines phases de la vie carcérale du détenu ainsi que certaines actions à la charge des personnels intervenant en milieu carcéral pour la prise de décision. C'est un logiciel de recueil d'informations renseigné par les différents professionnels intervenant auprès des personnes détenues, dont le Responsable local de l'enseignement (RLE). L'analyse de l'ensemble de ces informations est effectuée lors de la CPU et permet une orientation adaptée et personnalisée du parcours, entre autre, de formation pour chaque détenu.

<sup>28</sup> Enseignants spécialisés chargés de l'enseignement et de l'aide pédagogique auprès des élèves des établissements et sections d'enseignement général et professionnel adapté

contraintes spécifiques. En effet, les détenus sont cherchés dans leur cellule un par un et ramenés également un par un. Les salles de cours sont fermées. Parfois, il y a des listes d'attente, des moyens sont mis à disposition mais il n'y a pas de salle. Les « groupes classe » sont organisés toutes les semaines dans les maisons d'arrêt, c'est un exercice compliqué. Quant au travail, il est individualisé même si les apprenants sont dans un même groupe. L'objectif est d'apprendre à lire et à écrire pour retrouver une autonomie, il n'y a pas d'autre prétention. C'est un objectif à visée pratico pratique.

## **C. L'évaluation des pratiques**

### **1. *Un repérage difficile et une appétence à donner***

Les personnes illettrées compensent souvent leurs lacunes par des stratégies personnelles d'évitement ou de résolution qui masquent leurs difficultés. En revanche, elles mettent en avant leurs atouts et ce sont sur ces derniers que peut prendre appui leurs progrès. Une difficulté également consiste, pour ce public, à se projeter dans l'avenir. Les personnes en formation, surtout lorsqu'elles ne sont pas rémunérées, veulent généralement travailler dans l'immédiat et non pas se former. Or la formation demande du temps. Il faut donc gérer les contradictions entre des besoins et la volonté des stagiaires. Cette recherche d'emploi les fragilise et ne les mobilise pas vers la formation qui implique des processus plus longs pour accéder à la qualification. Néanmoins, les situations des personnes en situation d'illettrisme sont, de façon générale, très différenciées.

Ainsi, dans les établissements pénitentiaires, les détenus sont attachés aux notions de professeurs, d'instituteurs et finalement d'école. La pire erreur d'un nouvel enseignant en établissement pénitentiaire est de vouloir être original et de se déconnecter de la vision de l'école « classique ». En effet, les détenus viennent assez facilement en formation, le côté stigmatisant en milieu carcéral n'existe pas. Parfois il y a des refus mais, souvent, il s'agit de problèmes de disponibilité. Le paradoxe en établissement pénitentiaire est que toute demande passe par l'écrit, ce qui met en situation de dépendance les détenus et les amène à avoir envie d'apprendre. Par ailleurs, aller à l'école permet des remises de peine, sous réserve de l'assiduité du détenu et de sa motivation (rapport d'évaluation de l'enseignant). Au sein des établissements pénitentiaires, on parle d'unité locale d'enseignement. Les détenus ont besoin de retrouver les outils qui rappellent l'école, peut-être pour la démystifier. Ainsi, toutes les unités ont été équipées de tableau blanc

interactif. Les détenus veulent probablement repartir sur des bases qu'ils connaissent et reprendre les choses là où ils les ont laissées.

En milieu ouvert, on constate finalement, d'une part, un besoin de projet de territoire avec une volonté collective des acteurs, d'autre part, un besoin de projet de la part de l'individu qui vient se former. On ne peut se former que si on sait ce qu'on vient faire en formation. Il faut préciser le rôle et les compétences de chacun. Tous les problèmes sont confondus quand il n'y a pas de pilotage dans les territoires.

Dans certaines régions, les pratiques sont différentes : les prescripteurs ont un rôle de pré-repérage des personnes en difficulté puis ils vont les diriger vers une plateforme où l'analyse plus fine est pratiquée par des professionnels dédiés qui vont prendre le temps et orienter le demandeur d'emploi vers le dispositif adéquat (par exemple FLE, illettrisme, alphabétisation). La neutralité est aussi importante pour que la structure qui porte cette plateforme n'ait pas à la fois une mission de formation et une mission d'orientation, le risque étant alors l'alimentation de ses propres formations au dépend d'un travail qualitatif d'orientation.

## ***2. Des actions de formation plus adaptées***

Le dispositif Compétences Clés, à défaut d'autre dispositif, est un tremplin mais il lui manque des périodes courtes de stages en milieu du travail. En effet, cette immersion en milieu du travail permettrait au demandeur d'emploi de confirmer son projet professionnel. Par ailleurs, pour les prescriptions Compétences Clés, il n'y a pas d'antennes et de permanences partout sur le territoire régional. Par exemple, à Fismes, c'est un conseiller Mission locale qui gère la prescription du dispositif Compétences Clés. Or, si un adulte se présente, il faut l'envoyer à Reims car Fismes dépend de Reims et la Mission locale n'a pas compétence pour les plus de 26 ans. Le problème de mobilité est donc également un frein.

Pour l'AEFTI, il manque une action de formation en amont de la confirmation de projet que les Compétences Clés ne comblent pas à cause de l'obligation de projet professionnel. Certaines personnes sont encore trop loin de l'emploi donc exclues du dispositif. Dans le cadre des Ateliers de Formation de Base (AFB), ces publics très éloignés étaient présents. Pendant 10 ans, l'AEFTI a travaillé dans le cadre des AFB avec des stagiaires, hommes et femmes, autour de leur projet de vie. En fonction de l'accompagnement, il pouvait y avoir un déclenchement d'envie et d'insertion professionnelle. Pour l'AEFTI, si la personne est orientée vers l'accès direct à l'emploi, il est difficile

de repérer ses difficultés en matière de lecture et d'écriture, d'autant plus que les personnes illettrées ont des stratégies de contournement (ex : oubli de lunettes). Si le demandeur d'emploi s'inscrit dans une démarche de formation, le prescripteur et/ou le formateur peut davantage se rendre compte des lacunes. Le projet de vie doit déboucher sur le projet professionnel ou inversement. Mais le problème de fond est de s'inscrire sur le long terme dans une société de plus en plus court-termiste.

Pour Pôle Emploi, il y a besoin de beaucoup plus de formations, plus individuelles pour certaines personnes et plus adaptées et plus pratiques comme le dispositif mis en place par OPCALIA « 1001 lettres », qui vise à renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (communiquer par écrit, traiter des données chiffrées, utiliser l'informatique) et à développer les capacités de raisonnement et de logique grâce à une pédagogie qui s'appuie sur des situations professionnelles. Dans ce dispositif, le rôle d'accompagnement est attribué à des médiateurs.

Pour la Mission locale, le dispositif Réapprentissage des Savoirs de Base (RSB), interrompu depuis la mise en place du dispositif des Compétences Clés, était plus adapté car il donnait le statut de stagiaire de la Formation professionnelle et permettait une rémunération. Ainsi, le jeune pouvait commencer par des passages en entreprise en alternant des cours pour réapprendre les savoirs de base. Les Compétences Clés ne sont pas suffisamment orientées vers la pratique.

De manière générale, on constate l'utilisation de documents de type scolaire par l'équipe pédagogique pour positionner les futurs apprenants, pour permettre d'apprécier leur niveau de maîtrise des savoirs de base et ainsi construire leur parcours de formation. Cette pratique est pourtant contre indiquée par le cahier des charges. Il serait pertinent de réfléchir à un mode de positionnement moins scolaire mais cela paraît complexe pour un public ne sachant ni lire ni écrire. Une difficulté de suivi des stagiaires réside également dans le fait que certains organismes de formation ont recours à des contrats de travail de courte durée pour leurs formateurs alors que le marché court sur une année.

Enfin, se pose le problème de la ruralité : l'emploi des chèques formation et l'utilisation des points d'accès à la téléformation nécessitent un niveau V et d'être un minimum autonome. Comment mieux utiliser ces outils ?

### **3. Un besoin d'accompagnement du stagiaire tout au long du parcours de formation**

Lorsqu'une personne entre dans un dispositif, les problématiques périphériques resurgissent (argent, mobilité, etc). Or, si le dispositif cible un seul objectif, il y a de forts risques de rupture. Ainsi, l'accompagnement social et professionnel est essentiel tout au long du parcours de formation. En effet, il ne faut pas faire sentir à la personne qu'elle est jugée, ne pas mettre d'étiquette et installer une vraie relation de confiance entre le formateur et l'apprenant avec un accompagnement renforcé. Certains organismes de formation, pour lesquels ces problématiques sont au centre de leur métier, ont plus de facilités à traiter le sujet. Quand cela se passe bien, le bouche à oreille fonctionne et des personnes souhaitent venir suivre des formations.

Les statistiques du dispositif Compétences clés démontrent que le taux d'annulation est important notamment entre la prescription et la prise de contact par l'organisme de formation qui a 15 jours pour contacter le demandeur d'emploi. En milieu rural, (Rethel, Revin par exemple), les personnes ne s'attendent pas à un contact téléphonique. Peut-être est-ce dû à la façon dont le conseiller a abordé le sujet ? Ou bien, la personne est difficilement joignable. Dans tous les cas, la prise de contact est compliquée. Pour répondre à ce problème, la DIRECCTE a travaillé avec l'ARIFOR<sup>29</sup> pour concevoir une carte postale avec beaucoup de visuels servant de lien entre le futur apprenant et l'organisme de formation. Cet outil reprend l'objectif du dispositif et prévoit un emplacement pour noter le numéro de téléphone et l'adresse de l'organisme de formation qui va le contacter. Il y a eu un envoi début 2011 mais peu de demandes de conseillers, excepté à Sainte Menehould, où le conseiller Mission locale a réclamé d'autres exemplaires. Sinon, les cartes ont été déposées dans les mairies et les CCAS<sup>30</sup>. Il y a un vrai problème dans son usage malgré la lettre d'accompagnement qui en expliquait l'utilisation.

Pour Pôle Emploi, il manquerait une prestation intermédiaire, collective pour créer une dynamique, qui permettrait de travailler plus sur l'image de soi, le projet, et ainsi renforcer l'idée d'apprentissage pour éviter les stéréotypes. L'apprentissage est assimilé à l'école, souvent synonyme de situation d'échec pour ce public. L'accompagnement dans la démarche doit être un choix du demandeur d'emploi et nécessite de dépasser ce rejet spontané. Sur la construction du parcours de formation, c'est bien l'organisme de formation qui doit tenir ce rôle, Pôle Emploi est seulement prescripteur.

---

<sup>29</sup> Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation

<sup>30</sup> Centres Communaux d'Action Sociale

Le parcours de formation est un long parcours, tout comme le suivi qui doit se faire lui aussi sur le long terme. La continuité de parcours et l'interrelation entre les opérateurs de formation (tel que le partenariat mis en place sur le dispositif régional de formation qualifiante avec OSP<sup>31</sup>) permet de porter cette logique de construction et de progrès d'une personne mobilisée sur une finalité qualifiante et d'accès à l'emploi. Le SIEG a permis une vraie plus value car l'individu a été remis au cœur du système, il est redevenu une préoccupation commune.

La formation des adultes (andragogie) ne se fonde pas sur les mêmes principes que l'Éducation Nationale. En effet, il n'y a pas à avoir telles connaissances à tel niveau, c'est toute la difficulté de l'individualisation des parcours. Le projet professionnel se construit tous les jours, il est très restrictif de définir clairement un projet en amont, surtout qu'il faut pouvoir ouvrir le champ des possibles à tous. L'accompagnement tout au long du parcours est donc indispensable.

#### **4. *La professionnalisation des formateurs***

Le Centre Ressources Illettrisme (CRI) Champagne-Ardenne, localisé à l'ARIFOR, répond aux besoins d'information, de professionnalisation, et d'ingénierie de tout acteur intervenant dans le champ de l'accès aux savoirs de base ou de la langue française : les partenaires institutionnels, les formateurs et les travailleurs sociaux, les acteurs culturels et les acteurs économiques. Le CRI rencontre le réseau de formateurs, en moyenne cinq fois par an. Les formateurs du réseau sont des formateurs d'associations, pas des GRETA ; le réseau des GRETA semble avoir une animation régionale qui s'est développée à l'interne avec des regroupements académiques.

Un axe du travail mené avec ces formateurs s'organise autour de la mise en place de projets collectifs : partir de commandes réelles qui vont demander aux formateurs de créer des situations reproduisant des conditions du monde du travail. Le CRI voit comment évoluent les formateurs dans la conduite de ces projets (adhésion ou non au projet, le formateur va jusqu'au bout du projet ou non, etc). Attention, parfois le formateur est presque trop investi, il ne laisse pas les apprenants faire.

Il est à noter la difficulté d'avoir des remontées des formateurs de manière globale, les professionnels ne savent pas formuler leurs besoins et leurs attentes. Pendant les formations du CRI, le travail porte essentiellement sur la pratique pédagogique des formateurs. En effet, lorsque

---

<sup>31</sup> Obligations de Service Public

l'on est formateur, on applique le modèle qu'on a connu, souvent le modèle scolaire. Il faut faire évoluer les pratiques, c'est tout le travail du CRI depuis 3 ans.

## À RETENIR

### LES PRATIQUES DES PRESCRIPTEURS ET DES FORMATEURS

- Des pratiques hétérogènes chez les prescripteurs et les formateurs ;
- Peu de lien entre les structures ;
- Une détection en 2 étapes dans le milieu carcéral.

### ÉVALUATION

- L'illettrisme n'est qu'un élément du dispositif Compétences Clés ;
- Une approche individualisée indispensable ;
- Nécessité de mise en application rapide et opérationnelle des apprentissages ;
- Difficulté des demandeurs d'emploi de s'inscrire sur le long terme.

## V. AVIS

### L'ILLETTRISME CHEZ LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Président : **Jean-Pierre GUÉRIN**

Rapporteur : **Yves CHAUVELOT**

Séance Plénière du 4 octobre 2013

**Avis adopté à l'unanimité  
moins 8 abstentions**

#### RAPPEL DE LA SAISINE

La saisine du Président du Conseil régional sollicite les préconisations du CESER sur les trois points suivants :

- Établir un diagnostic sur l'illettrisme des demandeurs d'emploi pour aider la Région à construire une politique en la matière ;
- Trouver des moyens de détection des publics par les prescripteurs et les organismes de formation ;
- Rechercher des leviers pour donner une appétence à la formation aux demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme.

L'illettrisme, que l'on peut définir par la non maîtrise des savoirs de base, induit, pour la personne concernée, une difficulté globale d'appréhension de l'environnement social, économique, culturel et institutionnel. Dans notre société de l'écrit, cette lacune peut aboutir à la disqualification sociale. Handicap pour tous et toutes, l'illettrisme est un élément fragilisant pour le demandeur d'emploi et un véritable obstacle difficilement franchissable pour trouver un emploi.

Si les études nationales montrent que la moitié des illettrés ont une activité professionnelle, elles révèlent que leur situation s'avère plus compliquée en cas de difficultés générées notamment par l'évolution des métiers.

L'utilisation de symboles, dessins ou sigles, dont l'objectif légitime est d'améliorer la compréhension de consignes pourrait contribuer à cacher l'illettrisme et être un frein à sa détection.

La lutte contre l'illettrisme constitue un enjeu de société et de citoyenneté face au risque d'exclusion sociale et professionnelle. Aujourd'hui, la politique de l'État en région, présentée dans le « *plan régional de prévention de lutte contre l'illettrisme en Champagne-Ardenne 2011 – 2013* » témoigne d'une prise en compte de la diversité et de la multiplicité des approches mais sans véritable coordination. ***Il est temps d'accélérer et d'impulser une nouvelle dynamique.***

Dans le cadre des partenariats réglementaires et conventionnels, le CESER encourage le Conseil régional dans sa volonté de mettre en œuvre une véritable politique de lutte contre l'illettrisme en initiant une synergie des acteurs pour aller au-delà d'un « catalogue d'actions ». Le Conseil régional doit définir la finalité de sa politique, les objectifs, la stratégie, les cibles et les axes pour qu'un travail en réseau soit opérationnel et dépasse les seules intentions.

## PRÉCONISATIONS

### DIAGNOSTIC

#### **Réaliser un état des lieux de la réalité statistique de l'illettrisme en Champagne-Ardenne : un préalable indispensable**

Pour réaliser un diagnostic plus quantitatif des besoins de formation aux savoirs de base, il est nécessaire que les études statistiques menées par l'INSEE prennent spécifiquement en compte le territoire régional. Le CESER demande au Conseil régional et à l'État de commander une enquête régionale à l'INSEE permettant d'évaluer statistiquement la population concernée. Cette enquête doit être renouvelée et devenir un outil de prospective dont le CCREFP<sup>32</sup> doit se saisir pour analyser l'évolution de la situation de l'illettrisme en région et proposer de développer de nouvelles actions.

Sans cet état des lieux régional, tout diagnostic précis de l'illettrisme en Champagne-Ardenne est impossible. Le CESER n'est donc pas en mesure, faute d'éléments fiables, de répondre à la première demande de la saisine du Président du Conseil régional.

Toutefois, même en l'absence de données chiffrées, le CESER a produit des préconisations concernant la détection, l'accompagnement et la motivation des personnes en situation d'illettrisme à aller en formation.

### DÉTECTION

**Mettre en place une détection en deux étapes :**

- 1. Un pré-repérage par les conseillers des différents réseaux**
- 2. Un repérage par des professionnels spécialisés**

<sup>32</sup> Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

### PRE-REPERAGE

Lors d'un premier accueil, les conseillers ne sont pas forcément en mesure d'appréhender la raison pour laquelle le demandeur d'emploi a des difficultés de lecture et d'écriture : illettrisme, analphabétisme, français langue étrangère, difficultés cognitives, raisons médicales.

Un pré-repérage, en amont d'un repérage plus complet, doit pouvoir s'effectuer par les conseillers dans les structures recevant le public demandeur d'emploi : Pôle Emploi, Missions locales, Cap emploi, cellules RSA des Conseils généraux, Espaces Métiers par le biais des conseils en évolution professionnelle, etc.

#### **Concevoir et déployer un outil partagé de pré-repérage des situations d'illettrisme**

Pour aider ces structures à effectuer ce pré-repérage, le CESER préconise au Conseil régional de solliciter le Centre de Ressources Illettrisme de l'ARIFOR pour co-construire, avec les acteurs, un outil partagé. Celui-ci serait mis à la disposition des personnels chargés du premier accueil des demandeurs d'emploi. Une collaboration sur ce sujet est à élaborer avec les Conseils généraux pour développer cette stratégie en direction des allocataires du RSA qui représentent près de 20 % des demandeurs d'emploi de la région.

Pour le déploiement de cet outil de pré-repérage, la formation des personnels est indispensable.

♦

### REPERAGE

Le pré-repérage effectué par le premier accueil doit permettre l'orientation vers des professionnels spécialisés pour une évaluation plus approfondie. Ces professionnels, capables de diagnostiquer la situation d'illettrisme du demandeur d'emploi, pourront préconiser le dispositif pédagogique et la formation adaptés à sa situation particulière.

Le Conseil régional doit s'assurer de la présence en nombre suffisant de personnels formés et dédiés au repérage et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme dans les structures d'accueil.

Il doit demander la prise en compte de l'illettrisme aux Missions locales dans le cadre de ses conventionnements et à Pôle Emploi dans le cadre du comité stratégique des financeurs des formations.

### LEVIERS D'APPÉTENCE

#### **Construire de nouvelles actions de formation visant des apprentissages « pratiques » dans le cadre d'un projet de vie du stagiaire**

L'origine des difficultés des personnes en situation d'illettrisme est très variable. Cumulant d'autres difficultés (sociales, de santé,...), et ayant peut-être un rapport difficile à l'école, elles sont souvent dans l'impossibilité de se projeter. Leur motivation ne peut généralement pas reposer sur une volonté de qualification rapide, voire d'un hypothétique emploi. Pour enclencher une démarche d'apprentissage, il y a nécessité de pouvoir appliquer rapidement les acquis qui pourront alors leur ouvrir des perspectives. S'il faut un projet de l'apprenant, il faut que, dans un premier temps, il soit à court terme. L'exemple de la formation en milieu carcéral donne une piste : l'investissement en formation ouvre des possibilités de remise de peine. Le passage du permis de conduire peut aussi être l'occasion d'enclencher des apprentissages.

Dans le Programme Régional de Formation (PRF) comme dans le mandatement, le Conseil régional doit prévoir la mise en place de formations spécifiques à la maîtrise des savoirs de base avec une visée pratique. L'expérience du dispositif « Compétences Clés » montre qu'un dispositif au champ trop large peut être mobilisé à des fins parfaitement utiles telles que la préparation de concours ou d'examens mais ne pas

répondre de façon satisfaisante à l'apprentissage des savoirs de base. Le CESER considère que la seule approche par le dispositif Compétences-Clés, c'est-à-dire partir du projet professionnel, n'est pas forcément la plus pertinente car elle exclut, de fait, les demandeurs d'emploi qui n'ont pas de projet professionnel. ***L'approche doit être globale et l'illettrisme abordé dans le cadre d'un projet de vie.***



#### **Mettre en place un « Pass Formation » sur support numérique (type carte à puce)**

Pour le CESER, ce ré-apprentissage est une action longue qui ne devrait pas être interrompue par un éventuel emploi. Il est nécessaire de rechercher les passerelles à construire entre les périodes avec et sans emploi dans la logique de sécurisation du parcours professionnel. Dans le cadre de la création d'un compte personnel de formation<sup>33</sup>, le Conseil régional pourrait proposer la mise en place d'un « Pass Formation » pour les demandeurs d'emploi, en collaboration avec les partenaires sociaux et l'État. Il permettrait, d'une part, au bénéficiaire de capitaliser ses apprentissages, d'autre part, aux professionnels de connaître le parcours de formation de la personne. Ce « Pass formation » ferait également le lien manquant pour les détenus entre le milieu fermé dans lequel ils ont été formés et le milieu ouvert dans lequel ils doivent se réinsérer.



#### **Dans le cadre du statut de stagiaire de la formation professionnelle, octroyer une indemnisation aux demandeurs d'emploi non indemnisés entrant dans une formation de lutte contre l'illettrisme**

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle permet une reconnaissance

---

<sup>33</sup> Loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (annexe p.43)

sociale et une ouverture des droits attachés à celui-ci (protection sociale) mais obligatoirement une indemnisation. Le CESER propose au Conseil régional qu'une indemnisation soit accordée à tous les stagiaires de la formation professionnelle ce qui pourrait avoir un caractère incitatif en direction des demandeurs d'emploi non indemnisés. Ce n'est pas le cas dans le dispositif actuel des Compétences Clés.

♦

### **Mobiliser les organismes de formation pour un suivi de l'illettrisme et un accompagnement des stagiaires**

L'entrée en formation est conditionnée, d'une part, par la relation de confiance entre le stagiaire et le conseiller professionnel en charge du suivi, d'autre part, par l'utilisation d'un outillage pédagogique ne renvoyant pas à des échecs antérieurs. Le conseiller professionnel doit être sensibilisé à la situation particulière du demandeur qui est souvent en situation de déni de ses difficultés. Il doit aussi être sensibilisé à l'enjeu d'une relation de confiance à instituer. Cette sensibilisation est une condition indispensable pour une amélioration de la prise en charge des personnes en situation d'illettrisme.

Le Conseil régional, par le financement qu'il apporte et les conventions qu'il passe avec ses partenaires, doit intégrer, dans les cahiers des charges des actions de formation (tant du PRF que dans le cadre du mandatement), l'obligation de mettre en place des dispositions pour suivre et accompagner les stagiaires en situation d'illettrisme. En outre, une articulation doit être construite avec le référent (Mission locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, RSA) en charge de l'accompagnement du demandeur dans ses démarches de recherche d'emploi.

Le CESER est très attaché à la notion d'accompagnement des publics. Là encore, cette notion s'impose et le Conseil régional

doit interpellier ses partenaires sur cette dimension qui ne concerne d'ailleurs pas seulement la formation aux savoirs de base.

### **CONCLUSION**

Finalement, l'illettrisme soulève trois types de problèmes d'ordre :

- politique ;
- organisationnel ;
- individuel (pour les publics et les professionnels).

Bien que l'illettrisme ait été déclaré grande cause nationale pour l'année 2013, le CESER constate une méconnaissance de ces problèmes et une prise de conscience insuffisante des enjeux de la part des acteurs de l'emploi et de la formation.

Le CESER attire l'attention du Conseil régional sur le fait qu'un public salarié peut aujourd'hui intégrer le dispositif Compétences Clés. Le transfert potentiel de ce dispositif exclura ce public qui ne relève pas des compétences obligatoires du Conseil régional. Ce dernier devra donc s'assurer de la continuité de la prise en charge de ces personnes.

Le CESER incite également le Conseil régional à développer le droit à l'innovation et à l'expérimentation des pratiques afin de répondre au mieux aux besoins des personnes en situation d'illettrisme.

***La prise en charge des publics en difficulté n'est donc pas concevable sans liant entre les opérateurs*** : il est nécessaire que les partenaires se connaissent et se reconnaissent dans leur rôle respectif pour faire émerger un projet collectif autour de la lutte contre l'illettrisme.

Le CESER considère que ***l'individu doit être au centre du dispositif*** lui permettant de pallier ses lacunes en lecture et en écriture : c'est à l'outil de s'adapter à la personne et non l'inverse.

## VI. CRITERES D'EVALUATION

---

### DIAGNOSTIC

---

**Réaliser un état des lieux de la réalité statistique de l'illettrisme en Champagne- Ardenne : un préalable indispensable**

Commande de la Région d'un état des lieux de l'illettrisme en Champagne-Ardenne  
Poser un diagnostic permettant de mieux appréhender les publics en situation d'illettrisme

### DÉTECTION

---

**Mettre en place une détection en deux étapes :**

- 1. Un pré-repérage par les conseillers des différents réseaux**
- 2. Un repérage par des professionnels spécialisés**

Mise en place d'une détection en deux temps avec deux interlocuteurs différents  
Ratio entre détection et entrées en formation



**Concevoir et déployer un outil partagé de pré-repérage des situations d'illettrisme**

Co-conception d'un outil porté par l'ARIFOR et déploiement dans les structures d'accueil des demandeurs d'emploi  
Nombre de situations d'illettrisme détectées

### LEVIERS D'APPÉTENCE

---

**Construire de nouvelles actions de formation visant des apprentissages « pratiques » dans le cadre d'un projet de vie du stagiaire**

Mise en place d'actions de formation spécifiques dans le programme régional de formation et le mandatement  
Nombre de stagiaires dans les formations de lutte contre l'illettrisme



**Mettre en place un « Pass Formation » sur support numérique (type carte à puce)**

Concertation entre la Région, l'État et les partenaires sociaux pour la création de Pass Formation  
Nombre de Pass Formation



**Au-delà du statut de stagiaire de la formation professionnelle, octroyer une indemnisation aux demandeurs d'emploi non indemnisés entrant dans une formation de lutte contre l'illettrisme**

Budgétisation de l'indemnisation  
Augmentation du nombre de stagiaires dans les formations de lutte contre l'illettrisme



**Mobiliser les organismes de formation pour un suivi de l'illettrisme et un accompagnement des stagiaires**

Mise en place de clauses dans les cahiers des charges des organismes de formation  
Accompagnement des stagiaires tout au long de leur parcours de formation inscrit dans les bilans des formations rendus au Conseil régional

## VII. ANNEXES

### Lettre de saisine



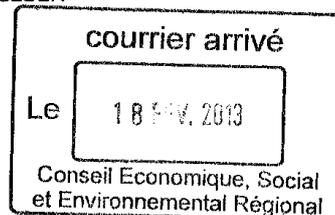
Le Président

Châlons en Champagne,  
Le

**15 FEV. 2013**

Direction de la formation et de l'orientation  
Dossier suivi par : Jean-Robert DE PASQUALE  
Tél : 03.26.70.31.21  
Fax : 03.26.70.89.44  
Mél : jrdepasquale@cr-champagne-ardenne.fr  
Réf : DFO/JRDP/AC

Monsieur Patrick TASSIN  
Président du CESER



Monsieur le Président,

Le CESER s'est autosaisi, le 4 décembre 2009, d'une réflexion sur la « prévention et la lutte contre l'illettrisme en entreprise » en Champagne-Ardenne.

Par la continuité de ses travaux, il me paraît utile, en préparation de l'acte III de la décentralisation, d'élargir l'analyse à d'autres publics que les salariés d'entreprises, à savoir les demandeurs d'emploi illettrés.

L'intervention de l'Etat vers ces publics est limitée au programme « compétences clés » qui s'est substitué aux financements des ateliers pédagogiques personnalisés (APP).

Les parcours renforcés du dispositif « compétences clés » pour sortir les publics de l'illettrisme sont, en nombre inférieurs à la moyenne nationale (36,2 % en Champagne-Ardenne contre 40 % au niveau national soit environ 850 personnes en 2010) et ne permettent pas de toucher tous les territoires.

Au cas où le budget de ce programme serait transféré à la Région, il ne pourra être reconduit à l'existant compte-tenu du faible public touché et des inégalités territoriales induites.

Dans ce cadre, le CESER pourrait établir son diagnostic sur le sujet pour nous aider à construire une politique de lutte contre l'illettrisme des demandeurs d'emploi. La détection des publics par les prescripteurs et les organismes de formation, ainsi que la recherche de leviers pour leur donner une appétence à la formation, me paraissent des questions centrales.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

*Bien à toi*

le Président de la Région Champagne-Ardenne  
**Jean-Paul BACHY**

*[Signature]*

Toute correspondance doit être adressée impersonnellement à Monsieur le Président de la Région Champagne-Ardenne  
5, Rue de Jéricho - 51037 Châlons-en-Champagne CEDEX - Tél. : 03 26 70 31 31 - www.cr-champagne-ardenne.fr

## ***Projet de loi Acte III de la décentralisation – 2<sup>ème</sup> volet***

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**Ministère de la réforme de l'État, de la**

**décentralisation et de la fonction**

**publique**

NOR :

**Projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi**

**et de promotion de l'égalité des territoires**

Le **chapitre Ier** concerne la formation professionnelle.

**Les articles 4 à 11** déterminent les compétences de la région en matière de formation professionnelle dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle qu'elle organise et finance (**section 1**) et réforment les instances nationales et locales de gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (**section 2**).

Dans ce cadre, la région a la responsabilité de garantir l'accès de toute personne à la formation professionnelle. Elle est compétente vis-à-vis de tous les publics, y compris ceux relevant jusqu'à présent de la compétence de l'État (personnes handicapées, Français établis hors de France, personnes placées sous main de justice). Elle est également compétente vis-à-vis des personnes ayant quitté le système scolaire pour organiser les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition des compétences clés, en complément de la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'État.

La région est chargée de l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Elle coordonne l'achat public de formations pour son compte et pour le compte de Pôle emploi, et offre aux départements qui le souhaitent la possibilité d'effectuer l'achat public de formation.

La région acquiert également la possibilité, dans le respect des règles de la commande publique, d'habilitier des organismes pour la mise en œuvre d'actions de formation en direction de publics en difficulté (jeunes et adultes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion).

Elle se voit investie de prérogatives supplémentaires en matière de formations sanitaires, étant notamment chargée de proposer à l'État le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année pour une formation donnée.

De même, en matière de formations sociales, la région est chargée de l'agrément des établissements dispensant ces formations.

Un droit d'option est par ailleurs ouvert aux régions intéressées en vue d'une dévolution par l'État du patrimoine immobilier utilisé par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dans le cadre de son activité.

Le projet de loi simplifie en outre la procédure d'adoption du contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles.

Enfin, en matière de gouvernance, le projet de loi s'inscrit dans une démarche de simplification. Au niveau national, il procède à la fusion du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil national de l'emploi, réunis en un Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, permettant ainsi d'assurer dans des domaines très liés (emploi, formation professionnelle, orientation) une concertation renforcée entre l'État, les collectivités territoriales et les forces vives de la Nation. Dans le même esprit, il est procédé à la création des comités de coordination régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

## Instruction DGEFP



DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le **18 JAN. 2010**

SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE FORMATION ET DU  
CONTROLE  
7 SQUARE MAX-HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

Le délégué général à l'emploi et à la formation  
professionnelle

à

Mission des politiques de formation et de qualification

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Messieurs les Directeurs régionaux des entreprises, de  
la concurrence, de la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIRECCTE),

Madame et Messieurs les directeurs régionaux du  
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Mesdames et Messieurs les préfigureurs des  
directions régionales des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIRECCTE).

### **Instruction DGEFP n° 2010/02 du 18 janvier 2010 relative à la généralisation du programme compétences clés en 2010. NOR : ECED1000135C**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2010, toutes les DIRECCTE et DRTEFP devront avoir mis en place le programme  
compétences clés établi par la circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008.

Dans ce cadre, j'appelle votre attention sur les points suivants :

#### 1) La prescription de la formation compétences clés

La prescription de la formation compétences clés sera effectuée obligatoirement au moyen de l'extranet Réseau  
pour l'Orientation et le Suivi de l'Accès aux Compétences clés et à l'Emploi (ROSACE), qui sera ouvert aux  
DIRECCTE et DRTEFP en janvier 2010 et aux prescripteurs et organismes de formation au plus tard en février  
2010.

La prescription de la formation compétences clés par le service public de l'emploi devra être organisée par les  
conventions dont les modèles vous ont été communiqués le 24 juillet 2009 et qui devront être signées au plus  
tard le 29 janvier 2010.

#### 2) Le déroulement de la formation compétences clés

Moins de deux semaines après la prescription, l'organisme de formation contacte l'apprenant, afin de l'inviter à  
un rendez-vous avec son formateur référent. L'apprenant et son formateur référent définissent ensemble les  
dates, la durée, le rythme et le contenu de la formation, en fonction du projet d'insertion professionnelle, des  
attentes et des besoins de l'apprenant.

Le rythme hebdomadaire de la formation est compatible avec une recherche d'emploi (au maximum 18 heures de  
formation par semaine). En effet, la formation compétences clés et la démarche d'insertion professionnelle  
sont concomitantes et non consécutives.

La formation peut être temporairement ralentie ou suspendue si l'apprenant en fait la demande, notamment pour des raisons professionnelles. Toutefois, il ne peut s'écouler plus de douze mois entre le début et la fin de la formation. Six mois après la fin de la formation, l'organisme de formation collecte les données relatives au devenir de l'apprenant.

### 3) Le mode de financement de la formation compétences clés

La formation compétences clés sera assurée par l'organisme de formation dans le cadre d'un marché public, auquel je vous demande de consacrer des moyens financiers à la hauteur des enjeux.

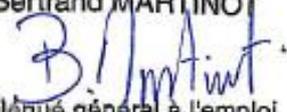
Au moins une semaine avant la notification du marché, les services de l'Etat communiqueront aux prescripteurs un document indiquant clairement le découpage territorial du marché et comportant la mention : « *Le prescripteur oriente l'apprenant vers le lot dans lequel il peut se rendre le plus facilement* ». Dès la notification du marché, les services de l'Etat et les organismes de formation co-animeront dans chaque lot des réunions d'information des prescripteurs relatives à ROSACE et à la formation compétences clés.

Par ailleurs, un certain nombre de courriers me sont parvenus faisant état, d'une part, d'une diminution parfois très importante du nombre d'heures de formation financées par rapport aux anciens dispositifs de lutte contre l'illettrisme et de soutien à la pédagogie personnalisée, d'autre part, d'une diminution de la lisibilité et de la réactivité du programme, du fait de la mise en place ou de la généralisation de plateformes de positionnement. Sans préjuger de l'intérêt de ce dispositif, qui pourrait être utilisé par d'autres acteurs régionaux, deux points méritent d'être clarifiés au vu de certaines pratiques récemment constatées :

- 1) La circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008 ne prévoit pas de dérogation autorisant à financer des plateformes de positionnement au moyen de subventions. En effet, elle distingue deux types d'action : « 2.2.1. Les actions de formation et d'accompagnement » et « 2.2.2. Les actions d'information et de sensibilisation ». Pour les premières, la procédure de la subvention est possible seulement pour un projet ponctuel, dont l'initiative ne vient pas de l'Etat et dont le montant est limité. Dès lors, vous ne subventionnez pas de plateformes de positionnement d'une manière générale dans l'ensemble de la région.
- 2) Les DIRECCTE ou DRTEFP qui envisagent de financer une plateforme de positionnement, obligeant les apprenants orientés par le service public de l'emploi à passer par une telle plateforme avant de pouvoir être accueillis par le titulaire du marché compétences clés, sont invitées à solliciter l'accord de la DGEFP. La demande sera étayée par une analyse quantitative et qualitative du fonctionnement du dispositif et devra démontrer l'intérêt et la nécessité d'une telle plateforme. Elle devra en outre préciser l'engagement spécifique et global en termes de nombre d'apprenants et garantir a minima le maintien du nombre d'heures de formation suivies et la réactivité du programme.

Enfin, vous veillerez à ne pas contraindre les candidats ou les titulaires du marché à utiliser un outil pédagogique ou de positionnement particulier, à l'exception du cadre européen commun de référence pour les langues.

Je compte sur votre détermination dans la mise en œuvre de ces orientations, afin de permettre au plus grand nombre d'apprenants de définir avec leur formateur référent un parcours personnalisé de formation et de concrétiser leur projet d'insertion professionnelle sans contrainte superflue.

Bertrand MARTINOT  
  
Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

# ***Loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013***

## **Chapitre Ier : Créer de nouveaux droits pour les salariés**

### **Section 1 : De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours**

#### **Article 5**

I. — L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. » ;

2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :« 1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;« 2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

« Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

II. — L'article L. 6112-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. »

III. — Le chapitre IV du titre Ier du livre III de la sixième partie du même code est complété par un article L. 6314-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 6314-3. - Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :« 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;« 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;« 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;« 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.» Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

IV. — Une concertation est engagée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013 entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

V. — Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.

## **Liste des auditionné-e-s**

4 février et 7 mai 2013

---

**INSEE** : Hervé LOISEAU, Chef de projets de l'Action régionale du Service Études et Diffusion et Sandrine BOUFFIN, Chef de la Division Études

12 mars 2013

---

**AFPA** : Nathalie PORNIN, Directrice de l'AFPA Champagne-Ardenne et Gérard CHÉREAU, Responsable de projets à la Direction régionale de l'AFPA

**POINFOR** : Claude GEOFFROY, Directeur de POINFOR et Pascale MOUILLET, Chargée de mission à POINFOR)

**AEFTI Marne** : Sophie ROCOURT, Responsable Formation à l'AEFTI Marne)

25 mars 2013

---

**DIRECCTE** : Virginie GUÉRIN, Chargée de mission au Service Insertion Développement Emploi Formation

**Centre Régional de Ressources Illettrisme** : Marie-Liesse NIMIER, Animatrice du Centre Régional de Ressources Illettrisme (CRI) et chargée de mission « Professionnalisation des acteurs »

2 avril 2013

---

**Unité pédagogique des services Pénitentiaires** : Michelle JACQUINOT, Provisseure et Directrice de l'Unité Pédagogique Interrégionale de DIJON – Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires Centre-Est-Dijon

16 avril 2013

---

**Pôle Emploi** : Marie-Christine NOËL, Correspondante partenariat à la Direction régionale de Pôle Emploi et François LAUGEROTTE, Responsable du Service formations et prestations à Pôle Emploi

**Mission locale** : Monique BÉCHEREAU, Directrice de la Mission locale de Langres et Sylvain MATTUSSI, conseiller en insertion professionnelle

## VOS NOTES

---



CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL  
DE CHAMPAGNE-ARDENNE  
HOTEL DE REGION  
5 RUE DE JERICHO  
CS 70441  
51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE

TEL : 03 26 70 31 79

FAX : 03 26 21 69 76

MAIL : [ceser@cr-champagne-ardenne.fr](mailto:ceser@cr-champagne-ardenne.fr)

SITE WEB : <http://www.ceser-champagne-ardenne.fr>



Conseil Economique, Social et Environnemental