

Rapporteur.e.s : Anne LE MENN et Gilles MATHEL

## L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous

*Synthèse adoptée par le Bureau du 12 novembre 2018*

### 👉 L'illettrisme, de quoi parle-t-on ?

L'illettrisme qualifie la situation de personnes qui, bien qu'ayant été scolarisées en France, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, personnelle comme professionnelle, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples. Pour certaines personnes, ces difficultés avec l'écrit se combinent, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, l'utilisation des nombres, le raisonnement logique, la prise de repères dans l'espace et dans le temps, etc. Très concrètement, être en situation d'illettrisme c'est ne pas pouvoir lire une consigne d'hygiène ou de sécurité au travail ou le petit mot de la maîtresse dans le cartable de son enfant, ne pas réussir à faire un calcul simple, ne pas pouvoir remplir un chèque ou retirer seul de l'argent à un distributeur automatique, etc. Et cela, ainsi que le précise l'ancienne présidente de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANCLI), « *alors que pourtant vous avez été scolarisé et que tout le monde pense que vous savez le faire* ».

L'illettrisme ne doit pas être confondu avec l'analphabétisme, qui concerne la situation de personnes qui n'ont jamais été scolarisées, que ce soit en France ou dans un autre pays, ni avec la situation des immigré.e.s ou des migrant.e.s qui ont été scolarisé.e.s, sont parfois fortement diplômé.e.s, et doivent apprendre le français comme une nouvelle langue.

### 👉 En Bretagne, 200 000 adultes pourraient être concernés et, chaque année, 1 900 nouveaux jeunes de 17 ans sont identifiés

L'illettrisme touche aujourd'hui en France métropolitaine 2 500 000 personnes adultes âgés de 18 à 65 ans, soit 7 % de la population. Le nombre de personnes en situation d'illettrisme ainsi comptabilisé est donc considérable et il n'intègre pas les moins de 18 ans. Il a un peu diminué (de 600 000 personnes) entre 2004 et 2012, mais demeure, en dépit de cette baisse, beaucoup trop important.

Il n'existe pas de données pour la Bretagne, l'enquête nationale n'ayant pas été régionalisée. Selon le GREF Bretagne<sup>1</sup>, qui a extrapolé l'enquête nationale de 2004, l'illettrisme y concernerait de 150 000 à 200 000 adultes de 18 à 65 ans. Ces chiffres sont fréquemment cités mais à notre connaissance n'ont jamais été publiés. Pour la Bretagne, les seules données disponibles concernent les jeunes et sont issues des tests réalisés à l'occasion des Journées Défense et Citoyenneté (JDC) organisées par le ministère de la Défense. Selon ces tests, l'illettrisme concernait, en 2017, près de 1 900 jeunes Breton.nes âgés d'environ 17 ans. Or il s'agit là d'un « stock » qui est renouvelé presque à l'identique chaque année puisque les données issues des

---

<sup>1</sup> Le GREF Bretagne (GIP Relation Emploi-Formation), est un acteur régional au service de l'État, de la Région et de l'ensemble des professionnels intervenant dans les champs de l'emploi, de l'orientation et la formation professionnelles. Il fait partie du réseau national des Carif-Oref.

JDC ne varient guère d'une année sur l'autre. Le nombre de personnes en situation d'illettrisme est donc « alimenté » par un flux continu d'arrivées de nouveaux jeunes.

Une enquête réalisée par le CESER, entre la mi-janvier 2018 et la fin mars 2018, auprès des centres de formation d'apprentis (CFA) situés en Bretagne montre, par ailleurs, que l'illettrisme pourrait concerner un peu plus de 20 % des jeunes en première année de certificat d'aptitudes professionnelles (CAP). Cette première approche mériterait utilement d'être vérifiée et approfondie de façon plus rigoureuse mais ses résultats sont cohérents avec d'autres chiffres avancés concernant d'autres régions.

## ➤ Plus de la moitié des adultes en situation d'illettrisme ont un emploi

Depuis la fin des années 1980, la lutte contre l'illettrisme, longtemps conduite par les seules associations caritatives ou militantes, sur un terrain essentiellement social ou culturel, est devenue une préoccupation économique. Celle-ci accompagne les transformations du marché du travail et l'élévation, à l'endroit de la population active, du niveau d'exigence en matière de maîtrise des savoirs de base : savoir lire, écrire, compter.

C'est ce public des personnes en emploi que le CESER a choisi de regarder, considérant notamment que la lutte contre l'illettrisme appliquée à ce public doit permettre de sécuriser l'emploi et les trajectoires professionnelles, de prévenir le chômage, de rendre possible l'accès des personnes aux parcours qualifiants en même temps que de permettre l'élévation des niveaux de compétences et de qualification dans les entreprises bretonnes. Ainsi que le montrent des travaux de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, éprouver des difficultés à l'écrit accroît, en effet, la probabilité d'être au chômage (en particulier pour les femmes) et notamment au chômage de longue durée, d'être inactif.ve (22 % contre 7 %), d'avoir des expériences professionnelles limitées et de ne pas accéder aux formations, *a fortiori* celles ayant pour but d'améliorer ou d'acquérir des connaissances ou de nouvelles compétences.

Parce qu'ils et elles sont en transition entre le monde de l'école et celui de l'entreprise, le CESER s'est également intéressé aux jeunes en première année de CAP dans les centres de formation d'apprentis (CFA). Ce public permet d'avoir une vision de la situation d'un certain nombre de jeunes qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, ont pratiquement déjà un pied dans l'emploi.

Volontairement, l'étude ne traite pas de la question de la responsabilité du système scolaire et des politiques éducatives dans la persistance de l'illettrisme ; elle est centrée pour sa part sur les possibilités de remédiation et les moyens d'action à l'échelle régionale ou locale.

## ➤ Les enjeux multiples de la lutte contre l'illettrisme

Le premier enjeu est celui de l'égalité et de la cohésion sociale. Savoir lire et écrire est la condition qui rend possible pour chacun l'accès aux informations, aux droits, à la connaissance et à la culture ; c'est une condition essentielle de l'autonomie dans la vie quotidienne et de l'émancipation intellectuelle. Il s'agit aussi, en termes collectifs, d'un enjeu de progrès social et de citoyenneté.

La lutte contre l'illettrisme vise aussi le bien-être des personnes, leur santé et la santé au travail. L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme le souligne : la santé conditionne le bien-être physique, mental et social des individus ; or les personnes en situation d'illettrisme font face à l'obstacle de la langue pour s'informer et être totalement autonomes en matière de santé. Comment connaître ses droits en termes de sécurité

sociale ou compléter un formulaire de sortie à l'hôpital ? Comment comprendre l'ordonnance d'un médecin ou respecter la posologie d'un médicament ? Comment prendre connaissance des consignes de sécurité et d'hygiène au travail ? Toutes ces démarches sont complexes quand on ne sait ni lire ni écrire.

Il existe aussi des enjeux de nature économique et liés à l'essor du numérique. Les actif.ve.s en situation d'illettrisme sont peu qualifié.e.s. Or ainsi que le souligne le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), les actif.ve.s peu qualifié.e.s sont aujourd'hui particulièrement exposé.e.s dans le contexte des transformations que connaissent les entreprises en lien avec les changements liés au numérique, aux progrès technologiques et à l'émergence d'une économie plus sobre en ressources utilisées. Ces évolutions influencent fortement les organisations de travail, les métiers et les compétences attendues au cours de la vie professionnelle. Le PIC souligne aussi que les emplois les plus soumis au risque d'automatisation des tâches entraînée par la robotisation ou le numérique sont des métiers peu qualifiés : « 40 % des travailleurs dont le niveau d'instruction est inférieur au baccalauréat occupent des emplois ayant un fort risque d'automatisation alors que moins de 5 % des travailleurs diplômés du supérieur sont exposés au même risque. » Il précise que : « L'automatisation va engendrer à la fois de nouveaux besoins de compétences techniques ou intégrant une expertise dans les nouvelles technologies et un besoin spécifique, pour une part significative de la population active, de compétences numériques générales, cognitives, sociales et relationnelles »<sup>2</sup>.

D'ores et déjà on observe que, dans tous les secteurs, presque tous les métiers et quelle que soit la taille de l'entreprise, les consignes orales et directes diminuent au profit d'instructions écrites, sur papier ou sur écran : modes opératoires, consignes de sécurité, bordereaux de commande ou de livraison, notices d'utilisation de machines, messageries électroniques, comptes rendus d'activité, descriptions d'incidents, démarches qualité, relations clients, etc. Certains secteurs parmi les plus touchés par l'illettrisme comme ceux de l'industrie et du bâtiment<sup>3</sup>, et qui comportent un grand nombre d'ouvriers, sont particulièrement sensibles à ces évolutions du fait que l'oral y était omniprésent<sup>4</sup>.

Un autre objectif important de la lutte contre l'illettrisme est de réduire le risque d'exclusion aggravée qu'engendre la transformation numérique. Ainsi que plusieurs rapports le soulignent, la non-maîtrise de l'écrit est l'une des principales causes des difficultés rencontrées avec l'outil et la culture numériques. Or de 15 à 17 % de la population française rencontrent ces difficultés et sont en situation dite d'« illectronisme ». Dans son rapport annuel 2017 au Premier ministre, le Conseil d'orientation de l'édition publique et de l'information administrative identifie l'illettrisme comme l'un des trois facteurs, avec le vieillissement et l'absence d'apprentissage natif de la langue française, qu'il faut prendre en compte dans la transformation numérique de l'administration. A défaut, on risque d'exclure de l'accès aux services publics une part substantielle des usagers, jusqu'à un.e Français.e sur cinq !

## 👉 Une question sur laquelle il reste beaucoup à faire

L'illettrisme est donc un sujet grave. On aurait donc pu penser qu'une affaire d'une telle importance mobiliserait l'ensemble des acteurs publics et privés et que des moyens conséquents, y compris financiers, seraient durablement consacrés à la mise en place d'une organisation et de formations de nature à la régler.

---

<sup>2</sup> Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Cadre d'élaboration Etat-Région, juin 2018

<sup>3</sup> ANLCI, exploitation de l'enquête IVQ réalisée par l'INSEE en 2011-2012. L'enquête montre que l'illettrisme est plus présent dans certains secteurs d'activité : l'agriculture et la pêche, l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, les activités liées à la personne. Une enquête nationale réalisée dans le secteur du travail temporaire par le FAF TT souligne aussi un taux d'illettrisme élevé dans ce secteur.

<sup>4</sup> DARES analyses n°45, juillet 2013, « La maîtrise insuffisante des savoirs de base : un obstacle pour s'intégrer au marché du travail ? »

Or l'analyse de la situation des personnes en emploi et des jeunes apprenti.e.s conduit à dresser un bilan pour le moins contrasté.

Bien que des moyens lui aient été consacrés depuis plus de 40 ans, et que de nombreuses régions, y compris la Bretagne, se soient dotées de plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme, il reste encore beaucoup à faire, et à faire dans la durée.

## 👉 Des obstacles à surmonter dans les entreprises

Agir contre l'illettrisme se heurte à de nombreux obstacles. Le premier d'entre eux tient à la difficulté de détecter les situations d'illettrisme ; l'illettrisme est souvent invisible car la honte ressentie par les personnes concernées, ou la peur de perdre leur emploi lorsqu'elles sont salariées, les poussent souvent à cacher leur situation.

Dans les entreprises, d'autres obstacles peuvent se cumuler, comme par exemple du point de vue de l'employeur :

- la difficulté d'aborder la question avec les salarié.e.s concerné.e.s ;
- un manque de prise de conscience du niveau de difficulté des salarié.e.s ;
- le manque de visibilité des chef.fe.s d'entreprises, dans les TPE en particulier, sur les moyens de formation ;
- le manque de visibilité concernant le retour sur investissement des actions de formation, ...

Du point de vue des salarié.e.s :

- des problèmes logistiques ou d'organisation ;
- des traumatismes liés au sentiment de « retour à l'école » que peut procurer le fait d'aller en formation ;
- la peur d'être stigmatisé.e.s, ...

## 👉 Un intérêt évident des entreprises et des acteurs économiques à agir

De même que les pouvoirs publics (Etat et Régions) à travers le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) vont investir au cours des quatre prochaines années dans le développement, par la formation, des compétences de base des personnes peu ou pas qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, il convient de développer les formations aux compétences de base pour les personnes peu ou pas qualifiées qui ont un emploi.

Des entreprises sont prêtes à s'investir dans la lutte contre l'illettrisme, que ce soit parce qu'elles rencontrent des difficultés de recrutement ou, par exemple, au titre de leur responsabilité sociale. La lutte contre l'illettrisme est en effet l'un des leviers permettant l'exercice d'un emploi sur le long terme et la sécurisation des parcours professionnels, deux critères de durabilité de l'emploi telle que l'a définie le CESER<sup>5</sup>.

Elles ont un intérêt à agir ainsi que le démontrent des études coûts-performance réalisées par un expert<sup>6</sup>. Ces études mettent en évidence des effets positifs de ces formations sur la performance individuelle des salariés concernés, sur la performance collective, sur la performance économique, sur la performance sociale

---

<sup>5</sup> CESER de Bretagne, Pour des activités industrielles créatrices d'emploi durable en Bretagne. Juin 2015

<sup>6</sup> Pascal Moulette, maître de conférences à l'université de Lyon 2 (IUT Lumière-Coactis) et spécialiste de la gestion de l'illettrisme en entreprise.

et la qualité de vie au travail ainsi que sur la marque employeur. Une étude de mesure des effets d'une action de formation adaptée pour 12 salarié.e.s en difficulté avec l'écrit dans le secteur de la logistique montre, par exemple, que ladite formation a permis une amélioration notable sur plusieurs volets : la gestion du stress, la passation et le respect des consignes, la diffusion des informations, l'appréhension des écrits, la sollicitation de la hiérarchie (moins de demandes d'explications supplémentaires, moins de répétitions des consignes, moins de contrôle de l'activité), l'utilisation des indicateurs de gestion, la définition des rôles, la concertation.

Sur la base de ces constats, le CESER formule des pistes de préconisations. Elles sont adressées notamment au Conseil régional dont le rôle dans la lutte contre l'illettrisme s'est affirmé avec les lois de décentralisation et la compétence générale en matière de formation professionnelle tout au long de la vie confiée aux Régions. Dernièrement, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, a encore renforcé ses compétences en disposant que « *la Région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret* ».

Mais elles s'adressent aussi à l'ensemble des acteurs régionaux qui ont une responsabilité dans la lutte contre l'illettrisme : l'Etat en région, tous les acteurs de l'apprentissage, les branches professionnelles, les opérateurs de compétences, les chef.fe.s d'entreprises, les partenaires sociaux...

## 👉 La nécessité d'un renforcement du portage politique et d'un nouveau plan régional de lutte contre l'illettrisme

Considérant que la lutte contre l'illettrisme en Bretagne est un enjeu majeur d'égalité, de cohésion sociale, de progrès social et de développement économique, trop souvent « mis sous la pile » des autres dossiers, le CESER souhaite un portage politique fort de cette question. Cela suppose que des élu.e.s référent.e.s soient clairement identifié.e.s dans toutes les collectivités territoriales, y compris au sein du Conseil régional, et qu'ils/elles soient porteur.se.s d'une action visible, comme est aujourd'hui visible, par exemple, la politique régionale en faveur de l'égalité femmes.hommes.

L'action contre l'illettrisme doit, de plus, faire l'objet d'une communication d'ampleur de la part des acteurs publics et privés.

Du côté des pouvoirs publics, on ne part pas de rien puisqu'il existe en Bretagne, depuis novembre 2015, un Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Ce plan, co-signé par le Préfet, le Président du Conseil régional, le recteur d'Académie, la présidente de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et les partenaires sociaux (CFDT, CGT, CGTFO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, UPA, CGPME), arrive à échéance en cette fin d'année 2018. Le CESER appelle par conséquent de ses vœux un nouveau plan régional, appuyé sur une enquête statistique à réaliser à l'échelle de la région pour connaître le nombre et les caractéristiques précises de personnes concernées. Il demande aussi qu'une évaluation de ce nouveau plan soit prévue, à la différence du premier, qu'un budget soit fléché et que des moyens, notamment humains, soient identifiés.

Le CESER espère aussi que les partenaires sociaux, les organisations professionnelles, les futurs opérateurs de compétences (OPCO), les réseaux consulaires, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), le monde associatif et les Conseils départementaux seront associés et se montreront actifs dans la mise en

œuvre de ce nouveau plan. Une meilleure coordination des moyens mis en œuvre par les différents acteurs est à rechercher.

Enfin, il souhaite que le prochain plan fasse l'objet d'une adoption en séance plénière par le Conseil régional, après une communication au CESER afin que notre assemblée puisse en avoir connaissance et s'exprimer à son sujet. Il s'agit ainsi d'affirmer l'importance de cette politique et la nécessité de la faire connaître beaucoup plus largement.

## 👉 Une mobilisation indispensable des acteurs économiques de proximité : territoires, EPCI

Le Conseil régional de Bretagne intervient dans la lutte contre l'illettrisme au titre de ses compétences en matière de formation professionnelle. La question de l'illettrisme et des savoirs de base fait ainsi l'objet d'un chantier<sup>7</sup> dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), qu'il a signé avec l'Etat, les autorités académiques et les partenaires sociaux, le 10 juillet 2017. Compte tenu des enjeux de la lutte contre l'illettrisme, le CESER invite le Conseil régional à l'inscrire également dans sa politique économique, et notamment dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) qui comporte une dimension prescriptive.

Il souhaite à ce titre que le Conseil régional intègre et porte la lutte contre l'illettrisme :

- dans le cadre du dialogue territorial qu'il noue avec les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) depuis que la loi lui a confié la compétence exclusive en matière d'aides aux entreprises et de définition des orientations en matière de développement économique<sup>8</sup>,
- dans les conventions de partenariat économique avec les EPCI. Les acteurs de proximité (EPCI et opérateurs locaux) doivent être mobilisés car ce sont eux qui ont le contact direct avec le tissu des PME et TPE

et que la question trouve également sa place :

- dans le cadre du service public d'accompagnement des entreprises<sup>9</sup>,
- dans les différentes démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) qui impliquent, pour un territoire, la réalisation d'un diagnostic partagé des besoins en compétences et la mise en œuvre d'une action coordonnée des partenaires publics et privés

La mobilisation des territoires est essentielle. 48,5 % des adultes en situation d'illettrisme vivent dans des territoires ruraux ou faiblement peuplés. Le CESER s'interroge sur les relais de la lutte contre l'illettrisme dans

---

<sup>7</sup> Il s'agit du chantier 5 « Garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique » du CPRDFOP

<sup>8</sup> Depuis la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (« loi NOTRe »)

<sup>9</sup> En février 2017, la Région Bretagne a adopté une délibération pour la création d'un service public d'accompagnement des entreprises (SPAÉ). La charte du SPAÉ précise ce dont il s'agit : « *La Région et les EPCI de Bretagne partagent une responsabilité de premier plan dans le soutien au développement économique de leur territoire. Conjointement, ils entendent la traduire par la mise en œuvre d'un 'service public de l'accompagnement des entreprises'. Ce service public n'est ni une structure, ni une administration. C'est un objectif : assurer aux entreprises, sur le terrain, une action publique lisible, simple et efficace. C'est une dynamique à engager ou à renforcer pour une organisation de l'action publique pleinement au service de l'entreprise. Le service public de l'accompagnement des entreprises (SPAÉ) est mis en place dans le cadre de la contractualisation entre les EPCI bretons et le Conseil régional de Bretagne.* »

ces territoires où il est beaucoup plus difficile qu'ailleurs de trouver les interlocuteurs et structures susceptibles d'accompagner les personnes et de prendre en charge cette problématique.

Un autre levier de mobilisation des territoires réside dans les contrats de ville qui constituent, pour les 32 quartiers prioritaires en Bretagne, le cadre unique de mise en œuvre de la politique de la ville. Les statistiques nationales montrent que la proportion de personnes en situation d'illettrisme est deux fois plus élevée dans les quartiers prioritaires que dans l'ensemble de la population. Le Conseil régional, signataire des contrats, pourrait également porter ici la préoccupation de la lutte contre l'illettrisme.

Enfin, le CESER invite le Conseil régional à intégrer la nécessité d'agir contre l'illettrisme dans le cadre de sa démarche « Breizh COP » qui vise à construire un projet d'avenir pour la Bretagne à l'horizon 2040. Plusieurs objectifs parmi ceux qui ont été proposés en septembre 2018 pourraient y faire référence<sup>10</sup>. Il est primordial, en effet, que ce nouveau projet de territoire prenne en compte de façon explicite les questions d'emploi, de compétences, de formation et d'orientation professionnelles, et la lutte contre l'illettrisme qui est un facteur essentiel de sécurisation des trajectoires personnelles et professionnelles dans un monde en transformation. Ce projet devra traduire par des engagements le fait, ainsi que le mentionne très justement le CPRDFOP, que « *les compétences humaines, les qualifications et, par conséquent, la transmission des savoirs et la formation, constituent une des clés de notre avenir, un investissement à caractère éminemment stratégique* ».

## 👉 Une action des structures et associations au contact des populations fragiles à soutenir

Le rôle des professionnel.le.s et bénévoles des structures et associations qui sont au contact des populations fragiles est essentiel dans la lutte contre l'illettrisme, y compris pour les personnes en emploi qui peuvent choisir de se tourner vers ces acteurs pour remédier à leur situation plutôt que vers leur employeur. Certain.e.s salarié.e.s, en effet, ne souhaitent pas que leur situation d'illettrisme ou de (très) grande difficulté avec les savoirs de base soit connue de leur employeur et/ou de leurs collègues et s'adressent au réseau associatif pour les aider à y remédier. Ceci souligne combien la lutte contre l'illettrisme nécessite une action coordonnée de tous les acteurs.

Le CESER plaide, par conséquent, pour que les subventions publiques qui permettent aux structures et associations de mener des actions dans le champ de la lutte contre l'illettrisme, lorsqu'il est question de les réduire, soient maintenues au contraire, et même augmentées si nécessaire.

Par ailleurs, il estime que des actions de formation/sensibilisation sont nécessaires et à mettre en place pour faire en sorte que tous ces professionnel.le.s et bénévoles soient sensibilisé.e.s à la problématique de l'illettrisme et soient en capacité :

- d'identifier les situations d'illettrisme ;
- de connaître l'offre régionale et locale de formations et les possibilités d'accompagnement des personnes dans leur formation ;

---

<sup>10</sup> Région Bretagne, *Les objectifs de la Breizh COP. 38 propositions mises en débat*. Septembre 2018. Dans l'objectif 6 « *Prioriser le développement des compétences Bretonnes sur les domaines des transitions* », il est question de développer « *la gestion prévisionnelle des compétences en lien avec les territoires pour anticiper les besoins de formations initiales et continues liées aux transitions (environnementales et numériques)* » et « *des parcours de formation vers les nouveaux emplois des transitions numériques et écologiques* ». Dans l'objectif 12 « *Gagner en performance économique par la performance sociale et environnementale des entreprises* », il est question de « *dynamiser la création d'emplois locaux et la réponse aux besoins des habitants en soutenant l'émergence de projets d'innovation sociale ayant un modèle économique* ». L'objectif 14 s'intitule « *Bretagne, région pionnière de l'innovation sociale* »

- de distinguer les ressources disponibles dans la région qu'il s'agisse notamment d'outils ou d'expériences acquises par d'autres ;
- de mieux coopérer entre eux grâce à des possibilités d'échanges sur leurs actions respectives.

A cet effet, le CESER propose d'ouvrir à ces publics les sessions de sensibilisation/formation à l'illettrisme qui sont organisées par le GREF Bretagne, depuis 2017, au titre du plan de professionnalisation des professionnels du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP). Cette préconisation concerne aussi, et notamment, les professionnels et bénévoles qui devront mettre en œuvre le nouveau « Visa Internet » destiné à sensibiliser à l'Internet les publics qui en sont éloignés.

Trop souvent, les acteurs et les politiques relevant de l'action sociale d'une part et de la formation d'autre part s'ignorent où se méconnaissent ; une question comme la lutte contre l'illettrisme ne peut se régler sans une meilleure coopération de ces acteurs entre eux. Cette dernière est essentielle si l'on se place du point de vue des personnes en situation d'illettrisme qui devront, dans leur parcours, faire appel à de multiples organismes ou dispositifs.

Le CESER invite donc l'Etat et la Région à jouer un rôle d'animation et de coordination des actions à l'échelle de la Bretagne.

## **👉 Des modules de formation aux savoirs de base à intégrer dans toutes les formations et un besoin de fluidité des parcours**

Le CESER propose d'introduire dans toutes les formations de niveau V (niveau CAP) proposées par la Région Bretagne une possibilité d'accès à des actions de remédiation sur les savoirs de base, c'est-à-dire en lecture, écriture, calcul et numérique.

Il ne s'agit pas de créer des « sas » de remise à niveau avant l'entrée en formation qualifiante car l'expérience montre que ceux-ci sont souvent insuffisants car trop courts. L'objectif est plutôt de créer des modules permettant aux personnes qui en ont besoin de bénéficier d'une remise à niveau tout au long de l'action de formation.

Ceci suppose, d'une part, que les centres de formation puissent travailler davantage ensemble et en complémentarité et, d'autre part, que tous les cahiers des charges des appels d'offre de la Région prennent en compte l'objectif de la lutte contre l'illettrisme.

Mais cela nécessite aussi une mobilisation des professionnel.le.s du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelles (SPRO-EP) dont l'une des missions consiste à aider les actif.ve.s qui en expriment le besoin à élaborer et concrétiser leur projet personnel d'évolution professionnelle et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles. Il y a, en effet, dans cette proposition du CESER, un enjeu de coordination des parcours et d'articulation des dispositifs.

Par ailleurs, le CESER estime que les personnes en situation d'illettrisme, et en particulier les salarié.e.s (cela comprend notamment ceux des structures d'insertion par l'activité économique) qui bénéficient du dispositif « Compétences clés » mis en œuvre par la Région devraient être beaucoup plus nombreuses. A cet effet, il suggère d'assurer une plus grande publicité à ce dispositif ; de le rendre plus lisible pour le public, les prescripteurs et le monde associatif ; d'envisager la possibilité d'y associer une aide financière alors

qu'actuellement, il ne lui est attaché aucune forme de rémunération (contrairement aux autres formations de la Région).

### **👉 La nécessité de former aussi les salariés de plus de 45 ans, davantage touchés par l'érosion des compétences à l'écrit**

Selon les statistiques de 2012, 53 % des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans et la proportion semble augmenter avec l'âge. Or les salarié.e.s de plus de 45 ans sont aussi ceux qui partent le moins en formation (un.e salarié.e sur trois entre 55 et 64 ans contre un.e salarié.e sur deux entre 25 et 54 ans) et qui sont le plus souvent victimes du chômage et de licenciements. Le CESER appelle, par conséquent, à trouver des solutions pour permettre aux salarié.e.s seniors d'accéder davantage à la formation, sans se limiter aux formations réglementaires obligatoires (habilitations professionnelles, hygiène et sécurité, etc.), et à développer l'offre régionale de formation en direction de ce public. Il s'agit de rendre effectif un droit à la formation tout au long de la vie.

### **👉 Des formations aux compétences numériques générales devant tenir compte des situations d'illettrisme**

Pour les personnes en situation d'illettrisme ou de (très) grande difficulté avec l'écrit (lecture, écriture), les formations aux compétences numériques ne peuvent se faire qu'en mode présentiel. Le CESER alerte par conséquent sur le risque qu'il y aurait à ne développer que des formations à distance pour ces publics, considérant qu'il ne peut s'agir pour eux d'une solution. Il souhaiterait qu'une réflexion approfondie soit engagée avec les acteurs de la formation continue, sous l'impulsion de la Région, sur la mise en place des formations à distance en tenant compte de la différenciation des publics.

### **👉 Un appel à développer l'innovation pédagogique et des formations sur mesure pour les personnes en situation d'illettrisme**

Au terme de ce travail, il semble que la remédiation sur les savoirs de base pour les salariés en situation d'illettrisme devrait s'appuyer sur ce qu'ils savent faire dans leur poste et dans leur entreprise et le valoriser afin de leur permettre de reprendre confiance ; cette reprise de confiance est un préalable nécessaire pour pouvoir se projeter dans une formation. La porte d'entrée dans la formation ne peut donc pas être l'illettrisme ; on ne doit pas non plus parler de « repérage » et de « remise à niveau » ; il faut éviter les formations « en salle » et leur préférer les situations de travail comme situations d'apprentissage. Certains acteurs observent, par ailleurs, que les formations au numérique sont de bons prétextes pour travailler la remédiation sur les savoirs de base. La préparation d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) a été mentionnée à plusieurs reprises comme offrant également cette opportunité.

Le CESER invite le Conseil régional à soutenir l'innovation pédagogique des organismes de formation, et à conduire une réflexion sur les modalités les plus à même de faciliter l'engagement et l'appétence pour la formation de ces personnes, sachant qu'elles gardent souvent des traumatismes liés à leur scolarité et que les formations qui sont comme un « retour à l'école » sont la plupart du temps inenvisageables.

Il invite, de plus, à creuser la piste des regroupements inter-entreprises pour les formations aux savoirs de base (lire, écrire, compter), dans les territoires à faible densité. En effet, l'intervention des centres de formation devrait se faire de manière essaimée dans les entreprises afin de privilégier les formations en

situation de travail, mais il peut être nécessaire, dans un second temps, de constituer des groupes d'apprenant.e.s. Les regroupements inter-entreprises doivent être envisagés compte tenu du fait que le nombre de personnes concernées dans chaque entreprise est généralement très faible, ce qui est susceptible de retarder, voire même de compromettre, la mise en place de formations organisées en « groupes classe ».

## 👉 Une sensibilisation nécessaire des entreprises aux enjeux de la lutte contre l'illettrisme

Dans les entreprises, l'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du/de la salarié.e, lorsqu'il est correctement mené, est un bon moyen d'identifier les situations d'illettrisme et surtout d'évoquer la question avec les salarié.e.s concerné.e.s, s'ils en sont d'accord, pour construire avec eux un parcours de montée en compétences de base. Malheureusement, toutes les entreprises, et notamment les petites et très petites entreprises – le CESER rappelle que les entreprises de moins de 50 salariés emploient la moitié des salariés de la région<sup>11</sup> –, ne se sont pas appropriées ce type d'entretiens qui réclame un certain savoir-faire<sup>12</sup>.

Le CESER propose, par conséquent, que soient mises en place des actions visant à sensibiliser à la question de l'illettrisme et à l'importance de ces entretiens professionnels, les chef.fe.s d'entreprises qui ne le sont pas déjà, et également dans les moyennes et grandes entreprises, les autres acteurs que sont notamment les équipes de direction, les managers de proximité, les services des ressources humaines, les représentant.e.s du personnel. Ces actions pourraient être réalisées, avec l'appui de la Région, par les organismes consulaires, les organisations professionnelles, les opérateurs de compétences (OPCO) en mobilisant le service public d'accompagnement des entreprises.

Le CESER suggère, par ailleurs, qu'un.e « référent.e formation » soit identifié.e dans chaque entreprise et que cette personne, lorsqu'elle n'est pas le chef d'entreprise lui-même, soit, de même que lui, sensibilisée à la question de l'illettrisme et aux enjeux de la maîtrise des savoirs de base.

## 👉 Des ressources mutualisées à mettre en place à l'échelle de la région : un centre de ressources illettrisme ?

En Bretagne, à la différence d'autres régions, il n'existe pas de « centre de ressources illettrisme » suivant le canevas proposé par l'ANLCI. Sans aller jusqu'à dire qu'il faut suivre ce canevas, le CESER invite l'Etat et la Région à considérer, en lien avec le GREF Bretagne, la question d'un centre de ressources pour répondre aux besoins de tous les acteurs du territoire, y compris notamment les centres de formation d'apprentis (CFA). Ces besoins vont de l'information généraliste sur l'illettrisme, aux actions de sensibilisation et de formation, voire de mise en relation des acteurs, en passant par la constitution d'une banque d'outils (guides de repérage, guides d'accompagnement à la mise en place d'une démarche de lutte contre l'illettrisme, etc.)<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Les TPE (moins de 10 salariés) et les entreprises de 11 à 49 salariés emploient chacune 25 % des salariés. Les TPE représentent neuf entreprises sur dix. Source : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

<sup>12</sup> Selon un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), l'entretien professionnel doit encore être approprié par les TPE et les PME, souvent assez réfractaires au caractère formalisé d'une telle démarche. S. Forcade, E. Robert et V. Wallon, *Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)*, juillet 2017

<sup>13</sup> Il existe ainsi notamment une mallette « Compétences de base des apprentis – apprendre autrement par le travail » élaborée par l'ANLCI

Le Conseil régional qui a la compétence en matière d'orientation et de formation professionnelles, pourrait aussi, dans le même esprit, réaliser et mettre à disposition du public une cartographie régionale des différentes structures (associations, organismes de formation, points Région, professionnels du service public régional de l'orientation...) susceptibles d'accueillir et/ou d'accompagner les personnes en situation d'illettrisme en leur dispensant un premier niveau de conseil et en les guidant vers les formations adéquates.

### 👉 **Des dispositifs comme « Karta Bretagne », ou d'autres à imaginer, pour les publics jeunes**

Les statistiques sur l'illettrisme et leur analyse montrent une érosion des compétences à partir de 45 ans, mais aussi une baisse des compétences en écriture et lecture pour les générations les plus jeunes, à âge et niveau de diplômes fixés. Elles montrent également que le lien entre un niveau de compétences faible et un milieu social défavorisé est plus fort pour les générations 1981-1987 que pour les générations précédentes, ce qui tend à indiquer un accroissement des inégalités sociales concernant les compétences à l'écrit.

Ces constats nous interpellent et donnent une obligation d'agir aux pouvoirs publics.

La Région, qui a compétence pour soutenir les politiques d'éducation<sup>14</sup>, pourrait utiliser les leviers dont elle dispose. Son dispositif « Karta Bretagne » consiste à accompagner, dans tous les lycées des projets, initiés par les équipes éducatives sur certaines thématiques qu'elle a fléchées. C'est un des leviers qui pourrait être adapté en conséquence. Mais il est possible aussi d'imaginer d'autres dispositifs dans les lycées, et particulièrement les lycées professionnels, pour agir contre l'illettrisme.

### 👉 **Mieux appréhender la situation dans les centres de formation d'apprentis**

En Bretagne, les tests de positionnement sont utilisés à l'entrée en centres de formation d'apprentis (CFA). Les tests varient beaucoup en fonction des CFA ; ils sont destinés en principe à permettre des aménagements de parcours en fonction des situations individuelles. Le CESER estime qu'ils devraient avoir aussi comme objet de repérer les situations d'illettrisme, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, du moins formellement.

Il souhaite également que des statistiques régionales soient produites au niveau des CFA pour outiller le pilotage de la politique de lutte contre l'illettrisme en Bretagne. Son étude montre en première approche que les jeunes en situation d'illettrisme peuvent représenter jusqu'à plus de 20 % des jeunes en première année de CAP dans les CFA bretons.

### 👉 **Coordonner l'action contre l'illettrisme en apprentissage**

Le CESER appelle de ses vœux une coordination de l'action de lutte contre l'illettrisme en apprentissage dans le nouveau contexte créé par la réforme issue de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Il exprime cette demande alors que son étude montre en première approche que la question de l'illettrisme et des difficultés avec les savoirs de base ne mobilise pas collectivement les CFA bretons et qu'elle ne suscite pas davantage une action coordonnée de la part des acteurs de l'apprentissage : CFA mais aussi branches professionnelles, organismes gestionnaires, entreprises, centres de formation, associations, Région, Rectorat. Demain, les CFA dépendront fortement de leurs branches professionnelles respectives, via les

---

<sup>14</sup> Article L4221-1 du code général de collectivités territoriales

opérateurs de compétences (OPCO), et les démarches inter-CFA ne se feront peut-être pas sans une impulsion de l'échelon politique régional.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sinon dès 2019, le Conseil régional ne sera plus en première ligne sur la question de l'apprentissage mais il restera compétent pour la formation globale de la population sur le territoire. Il existe un enjeu de développement de l'apprentissage à l'échelle de la Bretagne qui nécessite un minimum de coordination régionale. Le CESER incite par conséquent le Conseil régional à mettre en œuvre une action d'impulsion de la lutte contre l'illettrisme dans les CFA du territoire. Son rôle pourrait consister, par exemple, à réunir autour de la table les acteurs qui sont désormais en première ligne (les branches professionnelles, les opérateurs de compétences). Il pourrait favoriser une mutualisation et une coordination plus poussée entre tous les acteurs, sans oublier les entreprises d'accueil.

Les besoins d'outils et de références que certains CFA ont mentionnés dans le cadre de l'enquête du CESER tend à montrer que la question des fonctionnalités d'un centre régional de ressources sur l'illettrisme se pose aussi pour eux. La réflexion sur la mise en place d'un tel centre devra donc tenir compte aussi des actions en direction des apprenti.e.s, et du besoin qu'ont les CFA de mutualiser des outils. Faire connaître l'existence de moyens tels que, par exemple, le logiciel de lecture « Tacit » dont le développement a été financé par des fonds publics, pourrait constituer l'une des missions d'un tel centre.

## 👉 Une mobilisation indispensable des acteurs de l'apprentissage et particulièrement des branches professionnelles

Le CESER invite les CFA, leurs gestionnaires, les opérateurs de compétences et les branches professionnelles, en lien avec les autorités académiques qui sont en charge du contrôle pédagogique, à prendre en compte la question de l'illettrisme en y consacrant les moyens nécessaires. Cette prise en compte implique notamment d'individualiser davantage les parcours de formation des apprenti.e.s en CAP, par exemple par un allongement de la durée de la formation, ainsi que l'étude le montre.

Il souligne l'importance particulière que revêt à cet égard la responsabilisation et l'engagement des branches professionnelles (et des partenaires sociaux), compte tenu des nouvelles compétences que leur confère la réforme de l'apprentissage (les branches fixeront le coût des contrats d'apprentissage).

Il souligne aussi que la remédiation sur les savoirs de base des apprenti.e.s nécessite une mobilisation, non seulement de ces acteurs, mais aussi des maîtres d'apprentissage et (lorsqu'elles existent) des équipes de travail qui accueillent l'apprenti.e dans l'entreprise. Les CFA ayant répondu à l'enquête du CESER déplorent généralement un manque de moyens humains, financiers mais aussi pédagogiques pour prendre à bras le corps le problème de l'illettrisme ; de ce point de vue, l'accompagnement des jeunes par des maîtres d'apprentissage et des enseignants-formateurs, tous dûment formés à la problématique de l'illettrisme, est essentiel.

En conséquence, le CESER appelle de ses vœux une sensibilisation des employeur.se.s, des maîtres d'apprentissage et des formateurs, en même temps qu'un renforcement des liens entre l'entreprise et les CFA.

## 👉 Accompagner aussi les familles

Un certain nombre de témoignages soulignent l'importance qui doit être accordée à l'accompagnement des familles des jeunes apprenti.e.s. L'importance du rôle joué par la famille dans la remise à niveau concernant

les savoirs de base des jeunes est maintes fois soulignée par les acteurs associatifs notamment (ATD Quart monde, centres sociaux, etc.).

### 👉 **Outiller les centres de formation d'apprentis et les lycées professionnels**

Enfin, il existe un enjeu fort de développement de la formation professionnelle initiale régionale qui nécessite également une coordination entre les établissements de formation en alternance, c'est-à-dire les CFA et les lycées professionnels, et cela d'autant plus que le ministère de l'Education nationale prévoit d'implanter des sections d'apprentissage dans tous les lycées professionnels. Le CESER préconise au sujet de l'ensemble de ces établissements, des formations de formateurs, un développement et des aides aux recherches-actions dans les établissements, la création d'une banque d'outils mutualisés, une aide à la recherche et à l'innovation pédagogique, des liens avec l'enseignement supérieur et la recherche.

**Au terme de ce travail, le CESER forme le vœu que les réflexions et pistes d'actions proposées contribuent à la mise en œuvre d'une nouvelle politique prioritaire, déterminée et pérenne, de lutte contre l'illettrisme en Bretagne.**

## Vote sur la synthèse de l'étude du CESER de Bretagne L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous

Nombre de votants : 98

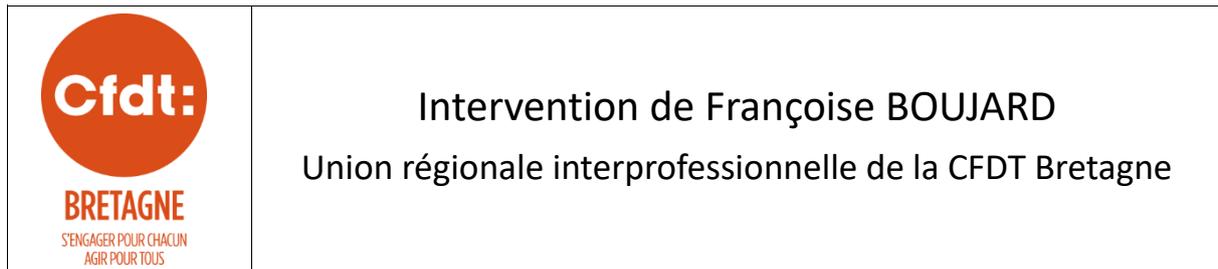
Ont voté pour l'avis du CESER : 98

Sophie JEZEQUEL (CRAB), Edwige KERBORIOU (CRAB), Laurent KERLIR (CRAB), Cécile PLANCHAIS (FRSEA), Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'Ouest), Philippe DAGORNE (Par accord CERAFEL-UGPVB-CIL), Olivier LE NEZET (CRPMEM), Jehane PRUDHOMME (CRPMEM), Goulven BREST (Par accord Comités régionaux de la conchyliculture de Bretagne nord et Bretagne sud), Philippe PLANTIN (CRMA), Marielle TARTIVEL (U2P), Philippe LE ROUX (U2P), Sylvère QUILLEROU (CNPL), David CABEDOCE (CCIR), Evelyne LUCAS (CCIR), Emmanuel THAUNIER (CCIR), Brigitte DELAHAIE (MEDEF), Marie-Christine LE GAL (MEDEF), Annie SAULNIER (MEDEF), Daniel TUNIER (MEDEF), Brigitte LE CORNET (CPME), Martial WESLY (Comité régional de la fédération bancaire française), Bernard LAURANS (Par accord SNCF-SNCF Réseau-EDF-ENEDIS-RTE-ENGIE-La Poste), Jean-Yves LABBE (Bretagne pôle naval), Isabelle AMAUGER (URSCOP), Ronan LE GUEN (Collectif de fédérations d'insertion par l'activité économique : par accord entre la fédération des entreprises d'insertion Bretagne, Chantier école Bretagne, Collectif des associations intermédiaires 29, Fédération des associations intermédiaires 22, Union départementale des associations intermédiaires 56), Jean LE TRAON (IRT B-COM), Sergio CAPITAO DA SILVA (ID4CAR), Anne COUËTIL (Par accord SER-FEE), Anne-Claude LEFEBVRE (Par accord CRITT-Centres techniques de Bretagne), Françoise BOUJARD (CFDT), Michel CARADEC (CFDT), Isabelle CONAN ROUSSEAU (CFDT), Joël DEVOULON (CFDT), Marie-Annick GARAUD LE GARS (CFDT), Norbert HELLUY (CFDT), Marie-Madeleine HINAULT (CFDT), Brigitte LE CLECH (CFDT), Véronique LE FAUCHEUR (CFDT), Thierry LEMETAYER (CFDT), Catherine LONEUX (CFDT), Gilles POUPARD (CFDT), David RIOU (CFDT), Hervé THIBOULT (CFDT), Jacques UGUEN (CFDT), Olivier CAPY (CGT), Nicolas COSSON (CGT), Stéphane CREACH (CGT), Ronan LE NEZET (CGT), Lindsay MADEC (CGT), Jean-Luc PELTIER (CGT), Florence PRIGENT (CGT), Nadine SAOUTI (CGT), Gaëlle URVOAS (CGT), Nadine HOURMANT (FO), Annie KERHAIGNON (FO), Eric LE COURTOIS (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO), Annie COTTIER (CFTC), Daniel CLOAREC (CFTC), David COCAULT (SOLIDAIRES), Marie-Andrée JEROME-CLOVIS (UNSA), Bertrand LE DOEUFF (UNSA), Jean-Marie BERTHO (CFE-CGC), Jean-Marc CLERY (FSU), Annie GUILLERME (FR-CIDFF), Lydie PORÉE (Planning Familial), Virginie TEXIER (APEL), Antoine PIERCHON (Par accord UNEF-fédé B-FERIA), Jacqueline PALIN (CROS), Jean KERHOAS (Nautisme en Bretagne), Marie-Martine LIPS (CRESS), Marie-Anne CHAPDELAIN (FAS), Marylène SIMON (Par accord URAPEI-CREAI), Marie-Christine CARPENTIER (URIOPSS), Carole LE BECHEC (Réseau Cohérence), Joseph-Bernard ALLOUARD (Mouvement Agir Tous pour la Dignité), Pierre BARBIER (Coordination des associations de solidarité internationale), Mireille MASSOT (UNAASS), Claudine PERRON (Kevre Breizh), Patrice RABINE (SYNDEAC), Marine LE GALL-ELY (Universités de Bretagne), Patrick HERPIN (INRA), Michel MORVANT (par accord SOLIHA Bretagne et Habitat et développement en Bretagne), Gérard CLEMENT (Par accord entre l'UFC - Que choisir et Consommation, logement et cadre de vie (CLCV)), Marie-Pascale DELEUME (Eau et rivières de Bretagne), Jean-Yves PIRIOU (Eau et rivières de Bretagne), Sylvie MAGNANON (Bretagne vivante), Jean-Luc TOULLEC (Bretagne vivante), Michel CLECH (REEB), Jean-Philippe DUPONT (Personnalité qualifiée environnement et développement durable), Cécile MARTIN (Personnalité qualifiée), Franck PELLERIN (Personnalité qualifiée), Anne LE MENN (Personnalité qualifiée), Bernard GAILLARD (Personnalité qualifiée), Marie ELOY (Personnalité qualifiée), Gilles MATHEL (Personnalité qualifiée)

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 0

**Adoptée à l'unanimité**



La CFDT remercie les rapporteurs de cette étude, Anne Le Menn et Gilles Mathel ainsi que la cheffe de pôle Virginie Gicquel et les services du CESER pour leur forte implication dans ce travail. La CFDT tient à remercier toutes les personnes qui ont bien voulu apporter leur contribution, notamment les directeurs de CFA.

La CFDT note avec intérêt le choix du sujet de cette étude. L'illettrisme, amplifié aujourd'hui par le développement du numérique est un facteur majeur d'exclusion et de souffrance pour les personnes concernées. Il rend très difficile leur vie professionnelle et l'adaptation aux mutations en cours.

La CFDT est en parfait accord avec les préconisations de cette étude qui doivent permettre de répondre aux besoins d'inclusion sociale et professionnelle des personnes salariées en situation d'illettrisme sur leur poste de travail ou sans maîtrise des compétences de base.

Mais pour atteindre les objectifs mentionnés dans ces préconisations, il faudra la mobilisation de toutes et de tous et, comme indiqué dans l'étude, particulièrement des entreprises y compris dans leur dimension paritaire. La CFDT prendra toute sa part dans cette mobilisation, car la cause est importante et juste, en se mobilisant partout pour faire connaître cette étude, informer et participer à la détection et l'accompagnement des personnes concernées, en en faisant aussi un sujet prioritaire de négociation dans les instances représentatives du personnel quelque soit le secteur.

La CFDT est engagée dans les différents lieux paritaires et quadripartites ainsi que dans les entreprises ou établissements pour développer une logique de parcours personnalisé qualifiant tout au long de la vie. En ce sens la question des savoirs de base est fondamentale comme l'une des briques permettant de sécuriser le parcours vers la qualification et l'évolution professionnelle. Elle soutient donc fortement la préconisation visant à intégrer dans les formations professionnelles des modules de développement des savoirs de base, gradués en fonction des personnes concernées. C'est d'ailleurs dans cette optique également que la CFDT a porté nationalement la création du parcours cléA contextualisé aux différents secteurs professionnels ainsi que du cléA numérique. Il s'agit bien de permettre aux salariés qu'ils soient dans ou hors emploi, d'être armés pour évoluer ou rebondir.



## Intervention de Jean-Marc CLERY FSU Bretagne

Une fois n'est pas coutume, je m'exprimerai pour mon organisation mais aussi en mon nom propre, tout d'abord pour féliciter ma commission et plus particulièrement ses rapporteur.es pour la passion et le dynamisme qu'ils ont su communiquer à cette étude. Il faut également remercier Virginie notre cheffe de pôle pour son attention constante et sa patience, et enfin, Norbert, notre Président, dont la conviction a pesé pour beaucoup dans le choix de ce sujet.

Au-delà des préconisations, je retiendrai pour ma part la lumière portée sur les attentes et les besoins très concrets des personnes. Mais je retiendrai surtout que s'il est nécessaire de bien identifier les situations et de former-informer les acteurs, l'enjeu central est de mobiliser à tous les niveaux pour tisser autour des personnes un réseau solide sur lequel celles-ci pourront prendre appui.

A ce propos - et un peu à la différence de certain.es de mes camarades de la commission - je ne pense pas que l'objectif des dispositifs d'aide soit tant que cela d'amener les personnes à « l'autonomie ». Parce que nous sommes des êtres sociaux par essence et non des particules élémentaires, je ne pense pas qu'il y ait une action ou une décision humaine, un mérite ou un talent, qui soient purement individuels. En tous cas pour ce qui est de la difficulté sociale, comme l'a montré le sociologue Robert Castel, la souffrance vient d'abord de la désaffiliation, c'est-à-dire de la perte des liens des soutiens et des protections que devrait nous procurer normalement la sphère sociale.

Au risque du hors sujet, je voudrais maintenant faire deux remarques qui me ramèneront sur le terrain de l'École. L'axe préventif du Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme adopté en novembre 2015 comporte plusieurs objectifs concernant l'Éducation Nationale s'agissant de la scolarisation des enfants de moins de 3 ans, des réseaux d'aide et de l'éducation prioritaire, ou encore de la prévention du décrochage.

Après des années de réduction drastique des moyens, la scolarisation des moins de 3 ans dans le public connaît une remontée en Bretagne ; elle est aujourd'hui autour de 30% et avoisine 50% en zone d'éducation prioritaire. Mais avant 2008 ce taux était à plus de 65% pour l'ensemble des écoles maternelles publiques.

S'agissant des réseaux d'aide à la difficulté scolaire, le nombre de postes dans les RASED en Bretagne a été globalement divisé par deux en 10 ans et aujourd'hui plus aucun réseau n'a une équipe complète avec psychologue, maître spécialisé et spécialiste en rééducation.

La réorganisation de l'éducation prioritaire qui a substitué les réseaux REP et REP+ aux ZEP n'a pas favorisé les écoles rurales, en faisant disparaître les RRS Réseaux de Réussite Scolaire, les effectifs par classe sont devenus plus chargés. Aujourd'hui, ce sont les « maîtres plus » qui sont sacrifiés alors qu'ils étaient un maillon essentiel de l'aide au sein des écoles : c'est le résultat des « CP à 12 » instaurés par JM Blanquer, une initiative certes positive mais qui est financée par le redéploiement des postes existants.

La deuxième remarque concerne la connaissance des données socio-spatiales de la grande difficulté scolaire. Sur le sujet, le CEREQ a produit des études très intéressantes et notamment une cartographie des « risques sociaux d'échec scolaire » avec pour point de focale le décrochage scolaire.

A ma connaissance l'usage que le rectorat fait de ces données reste assez modeste, c'est dommage. La Région a une entrée naturellement plus territorialisée dans ses analyses. On pourrait espérer, pourquoi pas, que celle-ci prenne appui sur de telles données pour travailler avec les autorités académiques à de nouveaux objectifs dans le cadre du prochain Plan de prévention et de lutte contre l'illettrisme.



## Intervention de Stéphane CRÉACH Comité régional CGT de Bretagne

La CGT souligne la qualité du travail effectué par la commission formation et éducation dont on mesure bien que le deuxième énoncé de l'appellation de la commission prend encore plus son sens.

Avec cette étude « l'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous », le CESER propose des pistes d'action et souhaite que ces actions contribuent à la mise en œuvre, je cite : « *d'une nouvelle politique, déterminée et pérenne.* »

C'est un beau triptyque et les mots ont bien leur sens !

En effet, dans ce domaine, comme dans d'autres, les actes comptent et un changement de cap est nécessaire pour remettre l'humain au centre des préoccupations. Cela appelle donc un changement fondamental de modèle, c'est certainement le fil rouge de cette dernière session ordinaire de notre assemblée pour cette année.

La CGT affirme que pour pouvoir travailler sereinement, il faut en maîtriser tous les aspects et la compréhension de l'écriture en fait partie. C'est parce que cette question du travail est trop sérieuse que ce dernier, comme la route, a besoin d'un code. Il doit être dès lors le même pour toutes et tous et protecteur en droits ou à promouvoir « les sorties de route. »

Comprendre ce que l'on signe ou que l'on devrait signer doit faire partie des fondamentaux pour tout le monde et pour le salarié aussi. Lors de la réunion du bureau de notre assemblée pour l'adoption de la synthèse de l'étude, la CGT signalait qu'un membre du conseil d'administration de l'Organisation Internationale du Travail, ancien secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault, faisait remarquer dans son livre « *la troisième guerre mondiale est sociale* », livre sorti en 2016, que 40% des travailleurs dans le monde n'ont pas de contrat de travail.

La France est dans le monde, la Bretagne dans la France. Il va sans dire que le chiffre évoqué n'est certainement pas le même mais cela vaut le coup de se pencher sur ce premier acte de mise en condition d'emploi dans l'entreprise puisque c'est bien le sujet de l'illettrisme en entreprise qui nous préoccupe.

Dans son ouvrage « *osons vaincre l'illettrisme* » sorti le 12 avril dernier, Thierry Le Paon, délégué interministériel à la langue française pour la cohésion sociale et président de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme, lui-même aussi ancien secrétaire Général de la CGT et qui a sollicité notre assemblée pour ce travail, comme cela est expliqué en avant-propos de notre étude dit ceci, je cite :

« *Nous entretenons avec notre langue une relation particulière. Comme le drapeau ou la monnaie, notre langue nous rassemble comme elle peut nous diviser.* »

*Au fil de mes rencontres et de mes réflexions, j'ai acquis la conviction que notre société et notre démocratie sont menacées si chacune et chacun ne maîtrise pas les savoirs qui font la société. Dans ma nouvelle vie professionnelle je reste un militant dans l'âme, un militant particulièrement attentif à ce*

*problème. J'essaie de changer notre regard sur ces situations qui concernent le syndicalisme, le travail, la démocratie et la République.*

*Il n'y a pas des « illettrés », il n'y a que des personnes en situation d'illettrisme. La différence est essentielle : l'illettrisme n'est pas une condition, un état, une fatalité. C'est une situation qui devrait être temporaire, anormale, réversible, ce qui est tout autre chose.*

*Je mesure encore les difficultés d'apprentissage pour ces hommes et femmes venus d'autres continents, fuyant la guerre et la misère, mais aussi les difficultés de ceux et celles nés en France ayant désappris au point de ne plus savoir lire ni écrire ».*

Fin de citation.

Vous comprendrez qu'il n'est pas utile que je prolonge très longuement mon propos après une telle mise en perspective sauf pour réaffirmer une évidence : pour changer de cap, la solution est simple mais demande du courage.

Celui-là même qu'il est demandé en politique pour qu'aux crises des inhumanités ne succèdent pas des crises dans l'humanité qui n'arrive pas à faire humanité.

« Le désappris » est à combattre au même titre que la dévalorisation du travail lui-même et sa sous rémunération.

C'est donc bien par le soutien de la conduite à la connaissance que nous ferons société humaine au travail comme dans la cité.