



# Alphabétisation des travailleurs : quels sont les freins, quels sont les leviers ?

*France Neuberg,  
Laura Lentini,  
Aurélie Storme,  
Anne Godenir.*

*Lire et Écrire en Wallonie, novembre 2013.*

## Table des matières

<b>Table des matières .....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>Le public « alpha travailleur » .....</b>	<b>4</b>
Un public ou des publics .....	4
Les travailleurs en formation dans les Régionales de Lire et Écrire.....	5
Les travailleurs en formation dans le cadre de la Convention Région wallonne alpha .....	5
Les formations pour travailleurs dans le cadre d’une convention avec leur entreprise .....	6
Les travailleurs bénéficiant du Congé Éducation Payé (CEP).....	6
Les travailleurs en formation dans l’ensemble du secteur de l’alphabétisation .....	7
<b>Les actions de Lire et Écrire pour développer l’offre : les approches macro et micro .....</b>	<b>8</b>
Historique.....	8
Actions de sensibilisation des partenaires locaux, des fonds sectoriels, des syndicats .....	8
L’entrée macro : des partenariats entre les fonds sectoriels, les entreprises et Lire et Écrire .....	9
L’entrée micro : le travail de terrain visant la sensibilisation des partenaires régionaux, des organisations syndicales locales et le développement d’une offre au niveau local.....	10
<b>Des freins à l’alphabétisation des travailleurs.....</b>	<b>10</b>
Des freins au niveau des travailleurs .....	10
Le manque d’informations sur les possibilités de formation .....	10
La difficulté d’organiser le temps de formation .....	11
La difficulté de se libérer pour la formation .....	11
Les craintes de révéler leur situation d’illettrisme .....	11
Des freins au niveau des employeurs .....	12
La méconnaissance de la problématique de l’illettrisme .....	12
La finalité de l’entreprise et l’exigence de résultats .....	13
Des freins au niveau de l’organisation syndicale .....	14
La face cachée de la « Planète Illettrie » .....	14
Des freins au niveau des fonds sectoriels .....	16
D’autres freins ? .....	16
La politique alpha travailleurs et son financement .....	16
<b>Des leviers .....</b>	<b>17</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>19</b>

## Introduction

Lire et Écrire, association créée par les mouvements ouvriers chrétien et socialiste, est ancrée depuis son origine – il y a 30 ans – dans le monde du travail. L'association agit au quotidien pour la reconnaissance du droit à l'alphabétisation pour tous, sans distinction d'âge, de race, de sexe, de religion, de culture et d'origine sociale, et quels que soient les motifs d'entrée et d'engagement en formation des personnes. Ce droit à l'alphabétisation pour tous s'applique donc aussi aux personnes au travail. Quand on estime que la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont un emploi<sup>1</sup>, on comprend que l'alphabétisation des travailleurs soit un sujet de préoccupation pour l'association.

Depuis le début des années 2000, Lire et Écrire multiplie les initiatives pour aborder le monde de l'entreprise<sup>2</sup>. Depuis 2003, la formation en alphabétisation est admise au titre de formation professionnelle ouvrant le droit au Congé Éducation Payé<sup>3</sup>. Pourtant, l'illettrisme et l'alphabétisation dans le monde de l'entreprise restent des sujets sensibles et complexes.

Les chiffres n'ont guère évolué : entre 2005 et 2011, les travailleurs représentent moins de 10 % du total des personnes qui entrent en formation dans les Régionales wallonnes de Lire et Écrire. En 2012, le chiffre passe à 11 %, mais il faudra attendre les données pour 2013 pour confirmer qu'il s'agit d'une réelle évolution. Les travailleurs sont sous représentés. Qui plus est, l'entrée en formation des personnes se fait la plupart du temps en marge de leur travail, en soirée ou en weekend, alors que l'alphabétisation entre bien dans le cadre du droit des travailleurs à la formation continue.

Lire et Écrire en Wallonie se positionne en faveur de l'inscription de la formation en alphabétisation dans les formations d'entreprises ou sectorielles et recherche des collaborations avec les fonds sectoriels de formation. Au cours des dernières années, bon nombre de secteurs ont été approchés et l'offre de formation n'a pu se construire de manière pérenne qu'avec deux fonds : MR/MRS et Titre service. Ceci démontre bien qu'il n'est pas facile de mobiliser le monde de l'entreprise sur cette problématique. Par ailleurs, les travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture ne sont pas forcément prêts à suivre une formation dans le cadre d'une convention avec leur employeur. Les raisons de cette réticence sont à la fois le manque d'information, la honte (par rapport à leurs collègues de travail, à leurs supérieurs), et la peur de révéler une situation d'illettrisme qui pourrait être un facteur de licenciement ou de dégradation des conditions de travail<sup>4 5</sup>.

L'alphabétisation des travailleurs dans le cadre d'une convention avec l'entreprise ne peut se concevoir sans l'appui d'un acteur incontournable : les syndicats. D'une part, ils ont un rôle essentiel à jouer quant à la protection des travailleurs en situation d'illettrisme/analphabetisme qui souhaiteraient s'engager dans une formation en alphabétisation, et ce, pour éviter que la révélation de leur difficulté n'entraîne une dégradation des conditions de travail, ou, pire, que le travailleur soit licencié. D'autre part, ils sont des relais privilégiés vis-à-vis des fonds sectoriels.

Après avoir apporté quelques précisions sur la définition du public des « travailleurs », et rappelé les modes d'intervention mis en place par Lire et Écrire en Wallonie au cours de la dernière décennie, l'article établit le relevé des difficultés repérées ou supposées au niveau des différents acteurs concernés et identifie les leviers possibles pour renforcer le droit à l'alphabétisation des travailleurs.

---

<sup>1</sup> Extrapolation à partir de données françaises qui évaluent à 51 % la proportion de travailleurs parmi les personnes en situation d'illettrisme. Voir : Illettrisme : les chiffres. Exploitation par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme de l'enquête Information et vie quotidienne conduite en 2011-2012 par l'INSEE. Cette enquête est présentée dans la section concernant « L'illettrisme des travailleurs, à partir de la situation en France ».

<sup>2</sup> Voir à ce propos Delbar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire en Wallonie*, 2009.

<sup>3</sup> Pour en savoir plus sur le Congé Éducation Payé, se reporter à la section sur « Les formations pour les travailleurs ».

<sup>4</sup> Si en théorie la formation dans le cadre du contrat de travail n'implique pas de surcharge de travail, en pratique, la charge de travail reste en fait souvent la même qu'avant la formation ; certains travailleurs craignent de provoquer une surcharge de travail pour les collègues.

<sup>5</sup> Pour plus de détails, voir la section « Des freins à l'alphabétisation des travailleurs »

## Le public « alpha travailleur »

### Un public ou des publics

D'un point de vue pédagogique, la catégorisation des publics a en général peu de sens. Les personnes ayant un statut de travailleur suivent une formation en alphabétisation avec des objectifs d'apprentissage en lien avec l'emploi (maintien à l'emploi ou évolution de carrière) mais aussi pour des raisons personnelles comme le soutien de la scolarité des enfants, l'amélioration du réseau relationnel, l'accès aux informations liées à la santé, etc. Fondamentalement, elles ne se distinguent pas des autres publics dans leurs objectifs de formation ni dans les impacts de la formation en alphabétisation sur leur vie<sup>6</sup>.

La spécificité des « travailleurs » se marque davantage au niveau du dispositif de formation. Et deux situations doivent être distinguées :

- celle des personnes qui entrent en formation en dehors du cadre de leur travail, pour qui il convient de mettre en place des dispositifs en soirée, les weekends, ou encore de moduler l'horaire de formation lorsque la personne a un horaire de travail flexible.
- celle des personnes qui suivent une formation dans le cadre d'une convention avec une entreprise. Elles peuvent avoir des horaires de formation identiques à ceux des personnes inoccupées, mais une autre spécificité apparaît dans l'organisation de la formation, celle d'impliquer également les employeurs et les syndicats.<sup>7</sup>

Du point de vue politique, l'identification d'un public travailleur prend tout son sens, compte tenu notamment de la sous représentation de ces personnes dans les formations en alphabétisation et l'absence de politique permettant de répondre à ce problème.

La Déclaration de politique régionale wallonne (DPR) 2009-2014<sup>8</sup> a bien inscrit l'alphabétisation des travailleurs dans ses priorités, en prévoyant, à travers la mesure 245, de « mettre en place des programmes d'alphabétisation en entreprise, en envisageant l'intégration de l'alphabétisation dans certains programmes sectoriels », mais cette intention ne s'est toujours pas concrétisée dans un texte législatif. En s'appuyant sur cette mesure de la DPR, Lire et Écrire en Wallonie a mené en 2011 une négociation avec le pouvoir subsidiant au niveau de la Région wallonne (Ministre de l'emploi et formation professionnelle, et Ministre de la santé, affaires sociales et égalité des chances) pour inscrire l'alphabétisation des travailleurs en situation d'illettrisme dans la Convention Région wallonne Alpha 2011-2013. L'alphabétisation des travailleurs fait l'objet de l'objectif 4 de cette convention qui vise à « soutenir la formation des travailleurs, en ce compris les personnes ayant le statut de travailleur au sens de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS, avec un volet lié à la recherche de collaborations avec les fonds sectoriels et les partenaires sociaux et un volet formation ». Trois enjeux sont liés au volet formation des travailleurs : développer l'offre de formation destinée aux travailleurs ; diversifier l'offre afin de répondre aux attentes spécifiques du public des travailleurs ; maintenir l'offre existante ou la renforcer.

Auparavant, l'alphabétisation des travailleurs, y compris les actions de formation et de sensibilisation, était inscrite dans les différentes conventions passées entre la Région wallonne et Lire et Écrire en Wallonie. Les montants, fixes durant la période 2008-2010, ont commencé à évoluer à la hausse en 2011 et 2012<sup>9</sup> dans le cadre de la convention Région wallonne Alpha 2011-2013, celle-ci cette permettant d'ajuster au fur et à mesure les montants alloués aux différentes actions ; les répartitions se font néanmoins dans le cadre d'une enveloppe fermée où toute augmentation des moyens accordés à un objectif entraîne une diminution des moyens pour un autre objectif.

<sup>6</sup> Voir A. Godenir, « Bien plus que lire et écrire : l'impact de l'alphabétisation sur la vie des personnes », Journal de l'alpha n°180, septembre-octobre 2011, p. 30-49. [http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/images/documents/pdf/analyses2011/analyse19\\_ia180\\_p030.pdf](http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/images/documents/pdf/analyses2011/analyse19_ia180_p030.pdf) ou Anne Godenir, « Impacts de l'alphabétisation sur la vie des personnes : les variations ne s'expliquent pas par le statut socioprofessionnel », novembre 2012. [http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/images/documents/pdf/analyses2012/polit\\_impacts.pdf](http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/images/documents/pdf/analyses2012/polit_impacts.pdf)

<sup>7</sup> Les personnes en formation dans le cadre d'un CEP se trouvent dans cette catégorie.

<sup>8</sup> <http://www.uwe.be/uwe/presse/communiqués/declaration-de-politique-regionale-wallonne.pdf>

<sup>9</sup> Objectif 4 en 2011 : 137.011 euros ; 2012 - 147.791 euros.

## Les travailleurs en formation dans les Régionales de Lire et Écrire<sup>10</sup>

Le nombre de travailleurs entrés en formation, tous dispositifs confondus (que ce soit ou non dans le cadre d'une convention avec l'entreprise, que ce soit financé par la convention Région wallonne ou organisé via une autre source de subvention), a peu évolué depuis 2005. Il y a bien une légère tendance à la hausse en 2012, mais cette tendance devrait être confirmée par les données de 2013, et si on fait la moyenne entre 2011 et 2012, on arrive à 250 personnes.

**Tableau 1 – Nombre d'apprenants ayant le statut de travailleurs, en formation dans les Régionales wallonnes<sup>11</sup>**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total des travailleurs inscrits en formation – quel que soit le dispositif	260	250	233	273	217	240	210	271 <sup>12</sup>
Total des apprenants inscrits en formation	3387	3395	3194	3006	2801	2573	2535	2652
Pourcentage de travailleurs parmi les apprenants de Lire et Écrire	8 %	7 %	7 %	9 %	8 %	9 %	8 %	11 %

Les secteurs principaux dans lesquels travaillent les apprenants sont le nettoyage (76 personnes), le bâtiment et les travaux publics (27 personnes), l'industrie (19 personnes), l'hôtellerie et la restauration (15 personnes), la fonction publique (8 personnes), le commerce et la distribution (7 personnes), l'automobile (4 personnes). Les autres apprenants travailleurs travaillent dans des domaines aussi variés que l'aéronautique, l'agroalimentaire, l'artisanat, l'enseignement et la formation, l'environnement, le secteur médical, le textile, la petite enfance, le secteur du bois, le social, le transport et la logistique, etc.

## Les travailleurs en formation dans le cadre de la Convention Région wallonne alpha

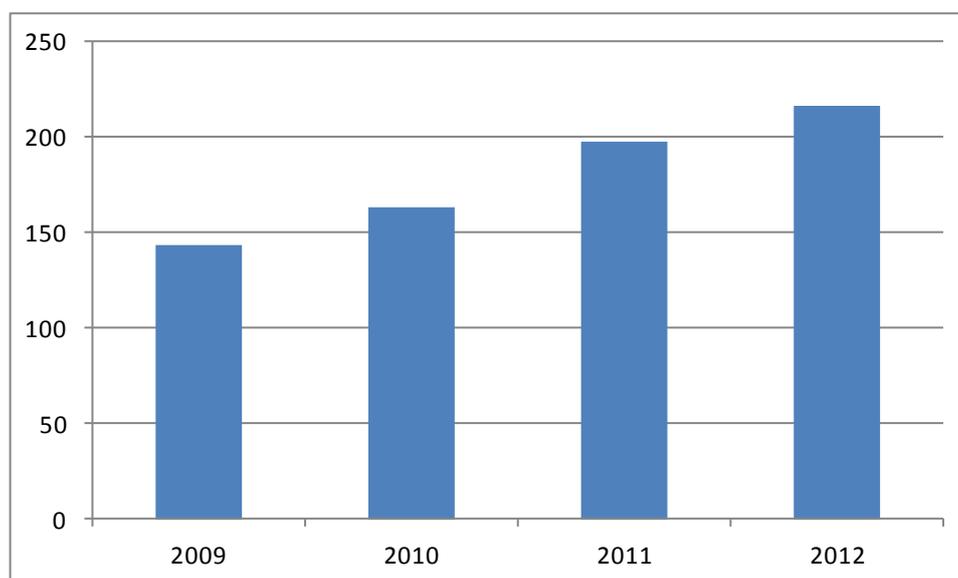
Le nombre d'apprenants inscrits dans le cadre des objectifs liés à l'alphabétisation des travailleurs, dans les conventions alpha de la Région wallonne, est toujours en hausse depuis 2009, et ce de manière relativement plus marquée cette année : ce nombre est passé de 143 en 2009 à 163 en 2010, puis 198 en 2011 et 216 en 2012, alors que l'évolution du nombre d'apprenants global suivait une autre courbe avec une diminution entre 2009 et 2011, suivie d'une nouvelle croissance en 2012.

<sup>10</sup> Le statut socioprofessionnel de l'apprenant est dynamique et évolue en fonction de ses changements de statut. La base de données n'ayant pas (encore) d'historicité des données, le statut socioprofessionnel de l'apprenant correspond à celui qu'il a au moment où la requête est formulée dans la base de données. Les données ici reprises datent de fin 2012.

<sup>11</sup> Les données de 2005 à 2008 : Delbar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire en Wallonie*, 2009. Les données ultérieures viennent de la base de données.

<sup>12</sup> D'après la base de données, 291 travailleurs sont inscrits en formation au cours de l'année 2012. Le tableau de bord de la convention Région wallonne en dénombre 271. Les 20 travailleurs non repris dans la convention intègrent des groupes de formation sous un autre statut : cela dépend notamment des objectifs qu'ils assignent à leur formation.

**Graphique 2 – Nombre d'apprenants relevant de l' » objectif alpha travailleur » des Conventions alpha de la Région wallonne**



### Les formations pour travailleurs dans le cadre d'une convention avec leur entreprise

Les Régionales de Lire et Écrire tentent constamment de mettre en place, de façon structurée, des dispositifs de formation dans le cadre de conventions avec les entreprises, c'est-à-dire pendant le temps de travail, sans perte de salaire ni surcroît de travail, au même titre que n'importe quelle formation professionnelle. En 2012, six Régionales ont réussi à organiser de telles formations en étroite collaboration avec les organisations syndicales. Cependant, au premier semestre 2013, plusieurs formations se sont arrêtées suite à divers événements : changement de direction au niveau de l'entreprise, entraves au suivi de la formation (réticences à libérer les personnes, changements d'horaires de travail des personnes, réflexions désobligeantes des autres travailleurs, abandon par les personnes, problème de disponibilité des locaux)...

Les données sur le nombre de personnes ayant suivi de telles formations sont collectées dans le tableau de bord de la convention Région wallonne Alpha depuis 2012. Cette collecte relativement récente pose encore quelques problèmes de définition. En 2012, 75 personnes ont été recensées comme travailleurs dans le cadre d'une convention en entreprise. En 2013, pour le premier semestre, ce chiffre est de 30 personnes.

### Les travailleurs bénéficiant du Congé Éducation Payé (CEP)

Pour rappel, une première étape vers la reconnaissance de la formation en alphabétisation comme formation professionnelle a été franchie lorsque la formation en alphabétisation a été admise au titre de formation professionnelle ouvrant le droit au Congé Éducation Payé, en 2003.

Le Congé Éducation Payé permet aux travailleurs du secteur privé qui le désirent d'entrer en formation pendant leur temps de travail (soit dans le cadre de leur horaire de travail soit en dehors avec récupération des heures de formation) et de bénéficier du maintien de leur salaire lorsqu'ils sont en formation<sup>13</sup>, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer (selon certaines conditions liées à leur contrat

<sup>13</sup> Par ailleurs, l'employeur bénéficie a posteriori, grâce à ce dispositif, d'un remboursement forfaitaire par heure de Congé Éducation Payé prise par le travailleur. Pour en savoir plus : [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=822](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=822)

de travail). Ceci suppose évidemment que le travailleur informe son employeur de sa situation d'illettrisme<sup>14</sup>. La formation dans le cadre d'un CEP est un droit du travailleur. Un travailleur pour lequel les conditions d'accès à la formation via le CEP ne seraient pas respectées peut faire valoir ses droits via les représentants des travailleurs.

Sur l'année scolaire 2012-2013, 39 travailleurs en formation à Lire et Écrire ont bénéficié d'un CEP (Congé Éducation Payé). L'utilisation de ce dispositif est en augmentation par rapport aux années précédentes (voir tableau 5), mais son accès reste marginal par rapport au nombre total d'apprenants travailleurs. Rapporté au nombre total d'apprenants travailleurs en formation, on compte respectivement pour 2011-2012 et 2012-2013, 12 % et 13 % de travailleurs bénéficiant du CEP.

**Tableau 3 - Nombre d'apprenants bénéficiant du CEP au sein de la formation de Lire et Écrire, selon les années**

	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013
<b>Nombre d'apprenants ayant bénéficié du CEP :</b>	14	10	5	4	10	18	25	39

### Les travailleurs en formation dans l'ensemble du secteur de l'alphabétisation

Le nombre de travailleurs en formation dans les Régionales wallonnes de Lire et Écrire donne-t-il une bonne indication de la présence des travailleurs parmi les apprenants dans l'ensemble du secteur de l'alphabétisation ? L'enquête menée par Lire et Écrire en Communauté française depuis les années 90 apporte un éclairage intéressant sur cette question. En 1990, on comptait 490 apprenants ayant le statut de travailleurs sur l'ensemble du secteur en Wallonie et à Bruxelles. Ces 490 personnes représentaient 16 % des apprenants<sup>15</sup>. En 2001, le nombre a un peu augmenté avec 584 personnes mais celles-ci ne représentent plus que 7 % des apprenants. Dix ans plus tard, en 2010, on compte 1.011 apprenants et la proportion est identique.

En 2013, le questionnaire express<sup>16</sup> envoyé par l'administration de la Communauté française aux associations permet d'identifier, à partir des réponses apportées par les associations qui ont répondu, 594 personnes à Bruxelles et 495 en Wallonie, soit un total de 1089 personnes. Bien que cohérents avec les précédents, ces chiffres sont à considérer avec prudence compte tenu du nombre de non réponses (160 associations ont répondu au questionnaire sur 232 associations répertoriées et parmi ces 160 associations, 18 n'ont pas indiqué les données relatives au statut des personnes).

<sup>14</sup> Il doit informer son employeur de l'utilisation du CEP avant le 31 octobre pour toute formation commençant en septembre. Après, soit c'est trop tard, soit la formation ne peut être assimilée à une formation commençant en septembre.

<sup>15</sup> Bastyns C. (2013), Statut socioprofessionnel des apprenants selon la source de revenus. *Journal de l'alpha* n°190, septembre 2013.

<sup>16</sup> Cette enquête a été programmée début 2013 par le comité de pilotage de la conférence interministérielle sur l'alphabétisation des adultes afin d'offrir des données concernant le secteur sur l'année 2012. Les dernières données disponibles dataient en effet de 2010, année de la dernière enquête menée par Lire et Écrire auprès du secteur.

## Les actions de Lire et Écrire pour développer l'offre : les approches macro et micro

### Historique

Lire et Écrire a vu le jour il y a 30 ans, portée par les mouvements ouvriers chrétien et socialiste<sup>17</sup>. L'association s'ancre donc dès son origine dans le monde du travail : elle s'adresse majoritairement à ses débuts aux travailleurs touchés par la crise et licenciés, à savoir aux demandeurs d'emploi. Quelques travailleurs suivent également la formation, en dehors de leur temps de travail. Il n'existe pas de données disponibles sur le pourcentage des travailleurs à cette époque.

C'est au début des années 2000 que Lire et Écrire en Wallonie a la volonté de développer davantage de liens avec le monde du travail, prenant conscience de l'importance du nombre de personnes en situation d'illettrisme alors qu'elles sont dans l'emploi. L'association obtient alors un subventionnement de la Région wallonne à travers des conventions annuelles jusqu'en 2007. Ces conventions deviennent ensuite pluriannuelles. Ce subventionnement permet de mettre en place une sensibilisation du monde du travail – travailleurs, syndicats, employeurs, fonds sectoriels – et une offre de formation à destination des travailleurs.

Dans ce cadre, les collaborations avec le monde de l'entreprise mises en place dans les Régionales wallonnes de Lire et Écrire sont basées au départ sur des contacts interpersonnels, sur le maillage partenarial et les relations avec les organisations syndicales. Afin d'inscrire les actions « alpha travailleur » dans une stratégie plus globale et collective, il a été décidé de mettre sur pied une mission de contact avec les syndicats et les fonds sectoriels, commune et coordonnée pour les 8 Régionales de Lire et Écrire en Wallonie. Via cette « mission pour compte de tous », il s'agit de développer des partenariats avec les différents fonds sectoriels, afin de renforcer la possibilité de se former dans le cadre du travail, dans l'ensemble des secteurs où des travailleurs sont susceptibles d'être en difficulté de lecture et d'écriture. L'objectif est d'encourager la mise en place de telles formations pendant les heures de travail avec maintien du salaire et sans surcharge de travail<sup>18</sup>.

### Actions de sensibilisation des partenaires locaux, des fonds sectoriels, des syndicats

Les actions de sensibilisation menées dans le cadre de l'alpha travailleur visent plusieurs objectifs :

- faire émerger la demande de formation de la part des travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture ;
- repositionner auprès des organisations syndicales l'alphabétisation comme un outil d'émancipation sociale, donc lié aux enjeux de lutte collective et de changement social portés par ces organisations ;
- développer des partenariats avec les fonds sectoriels afin de renforcer la possibilité de se former dans le cadre du travail, dans l'ensemble des secteurs où des travailleurs sont susceptibles d'être en difficulté de lecture et d'écriture ;
- sensibiliser le personnel de l'entreprise (employeur, salariés) dans laquelle une offre de formation pourrait avoir lieu afin de ne pas stigmatiser les publics qui souhaiteraient y participer.

En vue d'atteindre ces objectifs, différents types d'intervention ont été développés avec, d'une part, des actions dans les entreprises, articulées à un projet de développement d'une nouvelle offre de formation ou au maintien de l'offre alpha travailleurs existante. Ces interventions émanent d'une démarche proactive ou arrivent en réponse à une demande de l'entreprise. Par exemple, en 2012, Lire

<sup>17</sup> D'après Delbar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire en Wallonie*, 2009.

<sup>18</sup> Positionnement du CA communautaire de Lire et Écrire, décembre 2006. Cette position est exprimée dans le Rapport d'activités de Lire et Écrire en Wallonie 2012.

et Écrire Namur a renoué des contacts dans le secteur du verre, via CEFOVERRE, le Centre de Formation pour le secteur, en vue de mettre en place des modules de formation alpha et de sensibilisation dans le secteur.

D'autre part, il y a des actions avec les partenaires syndicaux. Par exemple, la Régionale de Liège-Huy-Waremme a organisé en 2012 deux rencontres avec des directions et délégués syndicaux du secteur des ateliers protégés, afin de les sensibiliser à la problématique de l'illettrisme. De son côté, Lire et Écrire Verviers a mené une action de sensibilisation auprès de délégués syndicaux de la FGTB.

Ces démarches relèvent de deux paradigmes différents et complémentaires : l'entrée micro, entreprise après entreprise, et l'entrée macro, plus structurelle.

### **L'entrée macro : des partenariats entre les fonds sectoriels, les entreprises et Lire et Écrire**

L'axe prioritaire de travail est d'initier, en collaboration avec les représentants syndicaux de la CSC et de la FGTB, une dynamique partenariale pour construire un dispositif de formation structurel en alphabétisation dans le monde du travail, via les fonds sectoriels, intersectoriels ou de formation.

Dans le cadre du plan d'actions élaboré pour 2012-2013, Lire et Écrire en Wallonie a commencé par identifier les fonds sectoriels avec lesquels travailler, notamment en réalisant, en interne, un cadastre<sup>19</sup> des expériences des Régionales en matière d'alphabétisation des travailleurs – actions de sensibilisation, de formation, de partenariats avec les différents acteurs du monde du travail. Ce travail a notamment permis d'identifier quelques secteurs privilégiés par les Régionales : principalement les entreprises de travail adapté, les maisons de repos et le secteur du nettoyage.

Sur cette base, une stratégie d'action a été définie et une première action concrète fut la signature d'une convention avec la Mission wallonne des secteurs verts afin de collaborer dès janvier 2012 à la construction d'un module de formation au brevet VCA<sup>20</sup> adapté à un public en difficulté avec l'écrit ou ne maîtrisant pas suffisamment, à l'oral, le français. Cette convention s'est prolongée par un engagement à mener une réflexion sur les possibilités d'introduire une offre de formation de base dans le programme de formation du secteur.

Lire et Écrire a par ailleurs pris contact avec des représentants syndicaux sectoriels et intersectoriels pour mieux appréhender les enjeux de la formation en alphabétisation au sein des fonds de formation. Une sensibilisation a eu lieu avec l'ensemble des responsables formation des organisations syndicales FGTB et CSC. Les organisations syndicales ont en effet une place incontournable pour toute action d'alphabétisation en entreprise. Elles sont notamment des partenaires privilégiés pour ce qui concerne les contacts et les négociations avec les fonds sectoriels. Il est donc nécessaire d'établir un plan de sensibilisation global visant les travailleurs du syndicat et l'ensemble des délégués syndicaux.

Enfin, en 2012, Lire et Écrire en Wallonie a été amenée à répondre à des demandes spécifiques provenant directement d'entreprises – en l'occurrence des demandes provenant de Bpost et du département titres-services de l'agence TRACE<sup>21</sup>. Dans le cadre de la collaboration avec Trace, les partenaires syndicaux ont été associés aux négociations, à la fois en tant que partenaires de l'élaboration de ces projets au sein de l'entreprise, et relais vers les fonds sectoriels concernés. On est donc bien dans une entrée macro.

<sup>19</sup> Ce cadastre est repris dans la section suivante « L'entrée micro ».

<sup>20</sup> La certification VCA ou *Veiligheidschecklist Aannemers* certifie la maîtrise des connaissances de base requises en matière de sécurité (Brevet Sécurité), et est délivré par un centre d'examen agréé.

<sup>21</sup> Dans le cas de la formation TRACE, les fonds sectoriels et intersectoriel TS ont été mobilisés dans l'objectif de couvrir la perte de salaire et pour couvrir les coûts de la formation. En juillet 2013, LEEW a obtenu une agrégation de 5 ans pour une formation en calcul, lecture et écriture dans le cadre du fonds de formation titres-services. Ce module est intégré pour 5 ans au catalogue des formations du fonds et est valable pour toutes entreprises titres-services. A l'heure actuelle les négociations avec TRACE sont en cours pour opérationnaliser l'organisation de l'offre de formation.

## **L'entrée micro : le travail de terrain visant la sensibilisation des partenaires régionaux, des organisations syndicales locales et le développement d'une offre au niveau local**

Parallèlement à ces différentes actions, plusieurs Régionales ont entretenu les contacts qu'elles avaient avec leurs partenaires du monde du travail et continué de mener des actions de sensibilisation dans le cadre d'événements rassemblant les acteurs du monde du travail.

Au total, en 2011, les Régionales de Lire et Écrire ont mené des actions de sensibilisation auprès de 15 organisations syndicales locales et 35 entreprises. Un temps important du travail de sensibilisation a été consacré à démarcher auprès de ces organismes et entreprises pour motiver des travailleurs à rejoindre une formation<sup>22</sup>.

Plusieurs Régionales de Lire et Écrire notent l'instabilité des collaborations qui peuvent être mises en place avec les entreprises, qui ne garantit pas le maintien des groupes de formation dans le cadre du travail sur le moyen et le long terme. L'approche micro a donc ses limites. Le turnover dans les instances de l'entreprise, notamment au niveau des représentants des travailleurs mais aussi des directions, rend fragiles les collaborations qui peuvent être mises en place à un moment donné, lorsque les personnes en place appuient le projet de Lire et Écrire. Cette fragilité est renforcée par le fait que de nombreuses collaborations avec les entreprises sont issues de relations interpersonnelles. Si une des personnes porteuses du projet n'est plus là, la formation sera-t-elle maintenue ? Le défi premier, pour quasi toutes les Régionales, est donc de maintenir l'offre de formation existante.

## **Des freins à l'alphabétisation des travailleurs**

Quand on considère le nombre de travailleurs parmi les personnes en situation d'illettrisme<sup>23</sup> (plus de la moitié si l'on se réfère à l'enquête française) et la proportion de ceux-ci par rapport aux personnes suivant une formation à Lire et Écrire (11 % en 2012), on peut s'interroger sur ce qui empêche les travailleurs d'accéder à la formation. Au-delà des difficultés inhérentes à la démarche que doit faire le travailleur, les freins ne sont-ils pas liés à d'autres facteurs ?

### **Des freins au niveau des travailleurs**

#### **Le manque d'informations sur les possibilités de formation**

Beaucoup de travailleurs ne connaissent tout simplement pas les dispositifs comme le CEP et ne sont donc pas conscients de leur droit à suivre une formation en alphabétisation dans le cadre de leur travail<sup>24</sup>. Le nombre de travailleurs ayant recours au Congé Éducation Payé pour suivre la formation en alpha reste limité par rapport au nombre de personnes qui pourraient en bénéficier. Dans son rapport sur l'action d'alphabétisation pour les travailleurs<sup>25</sup>, Catherine Delbar rapporte que c'est souvent via l'association que les apprenants travailleurs ont pris connaissance de la possibilité d'utiliser le Congé Éducation Payé et non pas via l'employeur, ni via le délégué syndical. Si les Régionales tentent au maximum d'informer les travailleurs de cette opportunité, il semble aussi important que l'information passe par les syndicats et les employeurs. C'est notamment pour favoriser cela que Lire et Écrire travaille à la sensibilisation et au développement de partenariats avec les fonds sectoriels et les partenaires sociaux.

---

<sup>22</sup> Lire et Écrire en Wallonie. Mission pour compte de tous : alpha travailleurs. Note à l'attention du CA de Lire et Écrire en Wallonie du 24/01/2013.

<sup>23</sup> Pour rappel, il s'agit de personnes ayant fait leur scolarité en français.

<sup>24</sup> D'autres dispositifs existent pour permettre aux travailleurs d'accéder à la formation continue, tels que les chèques-formation. Pour en savoir plus : <http://www.formation-continue.be/vpage-1195-2-Fonds-sectoriels-de-formation>

<sup>25</sup> Debar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire en Wallonie*, 2009.

## La difficulté d'organiser le temps de formation

Un autre frein est lié au temps que les travailleurs ont à consacrer à la formation et ce pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, le Congé Éducation Payé semble inadapté par rapport à l'organisation de l'offre de formation, car il est pensé par périodes scolaires et pas sur l'année civile et il couvre un trop petit volume horaire (120h maximum<sup>26</sup>) par rapport au temps de l'alphabétisation. En considérant une durée hebdomadaire de formation de 6 heures (qui sont généralement un maximum pour les personnes qui travaillent et un minimum pour permettre les apprentissages), on arrive à un total de 20 semaines de formation, ce qui est très court. Au-delà des apprentissages linguistiques, c'est également un processus de reconstruction de l'estime de soi et de restauration identitaire qui est mené dans le cadre d'une formation d'alphabétisation, processus parfois long mais nécessaire à l'appropriation de savoirs.

Par ailleurs, la lourdeur du temps de travail ou la pénibilité de celui-ci sont souvent difficilement conciliables avec les efforts requis par la formation. Les apprentissages des travailleurs en formation sont d'ailleurs souvent lents, en raison d'un nombre d'heures de formation hebdomadaire réduit. Les contraintes spécifiques des travailleurs (surcharge de travail, fatigue liée à la pénibilité du travail, ...) ont de plus pour conséquence l'irrégularité de la présence des apprenants en formation.

## La difficulté de se libérer pour la formation

D'autres craintes freinent l'émergence de la demande de la part des travailleurs, des craintes liées aux retombées sur le lieu de travail : celle de ne pas pouvoir gérer simultanément formation et travail, ou encore la peur de la réaction, du regard des collègues. Certains travailleurs à qui le Congé Éducation Payé a été proposé ont exprimé ces craintes par rapport à leurs collègues<sup>27</sup>, qui considèrent parfois la possibilité de suivre la formation comme un traitement de faveur.

L'expérience démontre que, même dans le cadre de formations organisées en collaboration avec les entreprises, il est intéressant qu'elles aient lieu dans les locaux de Lire et Écrire, ce qui permet aux apprenants travailleurs de ne pas être stigmatisés par leurs collègues, et de rencontrer d'autres personnes en formation.

Les difficultés liées à la langue écrite restent un tabou dans l'entreprise et ce, à tous les niveaux<sup>28</sup>. A ce tabou sont liés des sentiments de culpabilité, et la peur de faire l'objet d'une stigmatisation.

## Les craintes de révéler leur situation d'illettrisme

Pour ne pas que leur situation d'illettrisme soit connue dans le cadre du travail, la plupart des personnes illettrées dissimulent leurs difficultés et mettent en œuvre des stratégies de contournement, avec tout le stress que cela génère : en mettant un collègue dans la confiance, en masquant les difficultés à l'écrit par une plus grande aisance orale ou une bonne mémoire, en refusant tout changement (y compris des promotions), en essayant de compenser ce qui est vécu comme une déficience par un comportement irréprochable (ponctualité, productivité...)... « *Chaque jour pour faire face à leurs tâches, ils doivent mettre en œuvre de très habiles stratégies de contournement. Ils font tout pour cacher leurs difficultés, craignent d'être stigmatisés et mis à l'écart s'ils les révèlent*<sup>29</sup>. »

<sup>26</sup> Notons au passage que ce plafond d'heures a été abaissé depuis la création du dispositif en 1985 : au départ plafonné à 240h pour les formations professionnelles et à 160 h pour les formations générales.

<sup>27</sup> Nous l'avons mentionné, l'accès au Congé Éducation Payé est conditionné au fait que le travailleur informe son employeur de sa situation d'illettrisme.

<sup>28</sup> Le tabou est d'autant plus grand quand les travailleurs occupent des postes à responsabilités. Voir à ce propos l'article du Monde sur l'illettrisme des cadres : [http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/02/16/l-illettrisme-des-cadres-un-phenomene-meconnu-et-tabou\\_1833722\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/02/16/l-illettrisme-des-cadres-un-phenomene-meconnu-et-tabou_1833722_3224.html)

<sup>29</sup> Illettrisme : les chiffres. Exploitation par l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme de l'enquête Information et vie quotidienne conduite en 2004-2005 par l'INSEE, page 8.

Il est dès lors particulièrement difficile de faire émerger une demande de formation dans le monde de l'entreprise. D'une part, tous ne sont pas disposés à changer car, comme l'indique B. Hess : « *la résistance au changement d'une personne illettrée peut se comprendre aussi à partir de la peur de l'inconnu qu'elle va éprouver en pénétrant un nouvel univers. [...] apprendre à lire et à écrire va entraîner un changement de statut, faire entrer (la personne) dans un nouvel univers, qui aboutira à un changement d'identité et de mode de vie ...*<sup>30</sup>. » Et en effet, en réponse à cette difficulté, les formations organisées par Lire et Écrire n'ont pas comme unique objectif d'apprendre à lire et à écrire : suivre une formation en alphabétisation participe à un processus de reconstruction identitaire. D'autre part, les travailleurs sont confrontés à plusieurs craintes comme celle d'être licencié après avoir dévoilé leurs difficultés. En cas de réduction des effectifs, les personnes en situation d'illettrisme ne risquent-elles pas en effet d'être les premières à passer à la trappe<sup>31</sup> ? Cette crainte est sans doute d'autant plus prégnante en situation de crise.

Il faut sans doute ici distinguer la situation des travailleurs d'origine étrangère qui ne maîtrisent pas le français oral et qui, dès lors, sont immédiatement perçus comme en difficulté dans les compétences linguistiques, et la situation des travailleurs belges, ou ayant fait leur scolarité en Belgique, qui maîtrisent la langue orale, mais pas la langue écrite. Pour les personnes d'origine belge, le tabou lié à la révélation de la situation d'illettrisme et à l'entrée en formation est d'autant plus fort. Pour les personnes d'origine étrangère non francophones n'ayant pas la maîtrise de la langue orale, bien que le tabou opère également dans l'entreprise, la reconnaissance de difficultés au niveau de la lecture et l'écriture est davantage légitimée par le fait de ne pas avoir été scolarisé en Belgique.

## Des freins au niveau des employeurs

### La méconnaissance de la problématique de l'illettrisme

Au sein des entreprises, l'illettrisme est loin d'être une réalité connue ou acceptée de tous les employeurs et travailleurs. Certains employeurs sont convaincus de ne pas être concernés par la question de l'illettrisme et sont donc fermés à toute discussion à ce sujet, malgré l'existence potentielle de personnes en difficultés de lecture et écriture au sein de leur entreprise.

Cependant, quand on sait que quelquefois les entreprises elles-mêmes ont recours, vis-à-vis des salariés illettrés, à des stratégies, des solutions pour que le travail soit fait, ou pour ne pas mettre en difficulté les travailleurs en question (stratégies leur permettant de mieux comprendre les consignes, notamment celles de sécurité, de reconnaître les produits...), on peut toutefois se demander si l'on est bien face à une méconnaissance de la problématique ou plutôt face à un réel tabou : « *Au quotidien, les principaux acteurs se rendent compte qu'il y a des choses qui ne tournent pas rond [des ouvriers qui ne savent pas lire l'heure et qui quittent leur poste de travail quand les collègues s'en vont ; des personnes en formation professionnelle qui ne prennent pas de note ; des parties de production à jeter parce que la notation des cotes n'a pas été bien lue...] mais, par précaution, ils préfèrent ne pas en faire état, de peur de mettre en difficulté le salarié concerné*<sup>32</sup>. »

Les « principaux acteurs » mentionnés ci-avant ne sont pas nécessairement les employeurs. D'autres acteurs, à d'autres échelons, jouent également un rôle quant à la protection des travailleurs en situation d'illettrisme. Nous pensons ici au responsable direct par exemple. Pour diverses raisons, celui-ci pourrait soupçonner la situation d'illettrisme d'une personne de son équipe mais ne pas

<sup>30</sup> Hess, B. *L'entreprise face à l'illettrisme. Les enjeux de la formation*. Paris : anthropos, 1997, p. 57.

<sup>31</sup> En 2007, des entretiens ont eu lieu avec des apprenants travailleurs à Lire et Écrire Verviers. À la question de savoir si un employeur avait déjà refusé de les engager à cause de leur illettrisme ou s'ils avaient déjà été virés parce qu'on s'était rendu compte qu'ils avaient des difficultés avec l'écrit, deux apprenants ont répondu positivement : « À l'heure actuelle, c'est souvent la sécurité qui est invoquée pour justifier que l'on doit se séparer d'un travailleur qui ne sait pas lire ou communiquer par écrit. Un apprenant dit qu'on a déjà refusé de l'engager car *même comme ouvrier, il faut pouvoir lire les consignes de sécurité*. Ou bien la personne reçoit son C4 pour restructuration alors qu'elle sait que le contremaître a compris depuis une semaine qu'elle est incapable d'écrire. » *Journal de l'Alpha* n°156, page 40.

<sup>32</sup> Hess, B. Le conseil en entreprise et les dispositifs de formation au service des salariés fragilisés. In *Illettrisme et monde du travail* (203-212), Paris : GPLI, 2000.

souhaiter la révéler : par solidarité, par paternalisme, pour éviter de mettre son équipe à mal. Ce responsable peut être face à un conflit de loyauté, pris en étau entre son collaborateur et le patron : doit-il le dire à son patron au risque de mettre une personne de son équipe en difficulté ?

### **La finalité de l'entreprise et l'exigence de résultats**

La formation en alpha constitue un processus à long terme qui ne s'inscrit donc pas dans la logique de résultats, de productivité privilégiée par les employeurs, qui souhaitent observer des impacts à court terme, au nom de l'efficacité. L'investissement dans la formation<sup>33</sup> a d'autant moins de sens pour des entreprises qui ne sont pas attachées à leur main d'œuvre dans un contexte où se multiplient les emplois précaires, les intérim, les contrats à durée déterminée<sup>34</sup>. Tant que l'entreprise n'a une visée qu'à court terme, de productivisme et de rentabilité, elle préfère le salarié employable puis jetable, au salarié formé par ses soins – et à ses frais ! Dès lors l'investissement dans la formation est compromis, qu'il s'agisse de personnes en situation d'illettrisme ou de tout autre salarié.

Par ailleurs, Hugues Lenoir souligne dans un article sur l'illettrisme en entreprise<sup>35</sup> que l'illettrisme est producteur de main d'œuvre bon marché. C'est un facteur de soumission, d'assujettissement des travailleurs. Cette affirmation soulève la question de la volonté réelle de permettre à tous d'acquérir les savoirs de base.

Enfin, former les travailleurs donne à ceux-ci du pouvoir d'action, l'alphabetisation étant un outil d'émancipation sociale, ce qui n'est pas toujours souhaité par les employeurs. Comme l'indiquait Catherine Delbar, « *Pour l'acteur patronal, les préoccupations majeures s'articulent en premier lieu autour de l'employabilité et de la productivité des travailleurs. C'est un fait que la notion d'alphabetisation ne correspond pas aux préoccupations ni à la situation de l'entreprise. Ces dernières ne se reconnaissent pas la responsabilité d'alphabetiser les personnes ; elles considèrent qu'il s'agit pour une part d'une responsabilité sociale (l'enseignement) ou pour d'autre part, d'une responsabilité individuelle du travailleur*<sup>36</sup>. » Le Congé Éducation Payé est souvent accordé ainsi dans une logique utilitaire. Comme le souligne Frédéric Ligot, « *Les employeurs ont compris depuis longtemps déjà tout l'intérêt qu'ils pouvaient tirer du Congé Éducation Payé en utilisant le dispositif [...] pour assurer [...] leurs besoins de reconversion et d'adaptation de leur main d'œuvre* »<sup>37</sup>.

Les buts premiers poursuivis par Lire et Écrire (émancipation, confiance en soi, facilité de communication) ne correspondent donc pas toujours aux objectifs que poursuivent les employeurs en matière d'apprentissages linguistiques (écrire, s'exprimer oralement sans faute...) et professionnels.

Dans le cadre des formations en entreprise, l'expérience des dernières années montre que le plein appui de l'employeur et des représentants syndicaux est crucial pour favoriser l'entrée en formation des travailleurs ainsi qu'un investissement serein dans la formation. Il convient donc de se tourner, dans un premier temps, vers des entreprises qui intègrent pleinement la formation des salariés dans leur fonctionnement et non, vers des entreprises qui appliquent les principes du « salarié employable, puis jetable ».

---

<sup>33</sup> « *Les discours incantatoires sur la formation, 'investissement' de l'entreprise, sont largement contrebattus par les faits : on ne voit jamais d'entreprise emprunter à sa banque pour 'investir' en formation* » Layole, G. *100 mots pour résister aux sortilèges du management*. Paris : Les Empêcheurs de penser en rond, 2005.

<sup>34</sup> De Lescure, E., & Dartigues, L. L'émergence de l'approche économique dans la problématique de l'illettrisme. In *Illettrisme et monde du travail* (23-29), Paris : GPLI, 2000.

<sup>35</sup> Lenoir, H. « Discours sur l'illettrisme et illettrisme en entreprise », 1995.

<sup>36</sup> Delbar, C., *Sensibilisation des organisations syndicales*, 2007.

<sup>37</sup> Ligot, F. « On solde ? », *Démocratie*, novembre 2011.

## Des freins au niveau de l'organisation syndicale

### La face cachée de la « Planète Illettrée »<sup>38</sup>

Comme déjà souligné à plusieurs reprises, les organisations syndicales doivent être partenaires des projets en entreprise afin d'éviter de mettre les salariés concernés en difficulté. Dans le contexte actuel d'exigence d'« employabilité », d'une demande de sur-compétences, il est nécessaire d'être vigilant lorsqu'il s'agit de faire émerger une demande de formation dans le cadre de l'entreprise et d'éviter que les personnes ne soient « détectées » pour ensuite être renvoyées. Avant toute entrée en formation, il est important de conclure une convention tripartite entre l'opérateur d'alpha, l'employeur et les organisations syndicales sur les modalités pratiques de la formation (avec les objectifs de formation, le public concerné, les engagements des partenaires - employeur, organisations syndicales, opérateurs de formation, les conditions pour le participant, les modalités de financement, la durée...). Ces acteurs sensibilisés doivent donc être ensemble autour de la table pour monter le projet. Les organisations syndicales sont en outre les partenaires privilégiés pour ce qui concerne les contacts et les négociations avec les fonds sectoriels.

Toutefois, lorsque les conditions de réalisation du projet d'alphabétisation sont portées par la délégation syndicale de l'entreprise, elles dépendent du rapport de force entre les représentants des travailleurs et l'employeur. Dès lors, la formation devient un enjeu porté par la délégation syndicale en interne à l'entreprise et est incluse dans les différents points qui se négocient entre représentants des employeurs et des travailleurs. Dans ce cas, la formation alpha ne s'inscrit pas dans un plan global de formation de l'entreprise ou du secteur. C'est pourquoi il semble utile que les représentants syndicaux externes à l'entreprise participent à la mise en place de formation au sein du secteur.

La première question qui se pose concerne donc les acteurs impliqués, à savoir, d'une part les délégués syndicaux (internes aux entreprises) et, d'autre, part les permanents syndicaux (externes) : quelles sont les difficultés rencontrées par les uns et les autres dans la mise en place d'une action de sensibilisation et dans la mise en place d'un partenariat avec l'employeur et les fonds sectoriels pour développer une offre de formation pour les travailleurs ? En ce qui concerne les délégués syndicaux, Catherine Delbar<sup>39</sup> rapporte qu'ils n'arrivent pas à parler à leurs collègues en situation d'illettrisme, « c'est trop délicat » ; de plus, ils pensent fréquemment – comme les employeurs - que ce n'est pas leur rôle de s'occuper de lutter contre l'illettrisme en milieu du travail. Les permanents syndicaux, quant à eux, sont parfois loin d'imaginer la situation dans les entreprises de leur secteur.

**Au-delà des représentations de ces acteurs (sur leur rôle et à l'égard des travailleurs), qu'est-ce qui pourrait freiner l'implication des syndicats ?** Les syndicats ont toujours milité pour l'accès de tous et toutes aux savoirs de base. Ils sont engagés dans la lutte contre l'illettrisme, d'abord au sein de leurs propres structures. Après la Deuxième Guerre Mondiale, l'instauration des délégations syndicales, des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène ont rendu prégnant le besoin de formation des travailleurs pour qu'ils puissent être capables d'intervenir au sein de ces instances.

Mais aujourd'hui, le tabou autour de la question de l'illettrisme ne touche-t-il pas les organisations syndicales elles-mêmes ? Les questions sont à peine posées : est-il nécessaire de savoir utiliser les savoirs de base pour être (un bon) militant ? Quels sont la place de l'écrit et le rapport à l'écrit dans l'exercice syndical ? Ces questions ont pourtant été abordées par Hugues Lenoir, en 2005 dans le cadre de la recherche qu'il a menée en France en 2004-2005<sup>40</sup>. À notre connaissance, aucune recherche similaire n'a été menée en Wallonie ; on peut toutefois imaginer que la situation existe bien ici aussi.

<sup>38</sup> D'après une expression de Hugues Lenoir, dans « Discours sur l'illettrisme et illettrisme en entreprise ».

<sup>39</sup> Delbar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Ecrire en Wallonie*, 2009.

<sup>40</sup> Lenoir, H. « Syndicalisme et situations d'illettrisme (Militants et Savoirs de base) ». Rapport de recherche, 2005.

Lenoir s'est intéressé aux situations d'illettrisme parmi les militants syndicaux, phénomène méconnu et relativement délicat à aborder. L'objectif de la recherche de Lenoir était de démontrer qu'il n'y a pas de déterminisme sociologique absolu entre situations d'illettrisme et non-exercice de la citoyenneté, pas plus qu'il n'y en a d'ailleurs entre un haut niveau de *littératie* et engagement citoyen réel, conscient et actif. Pour cela, il a travaillé avec un double échantillon de personnes (non représentatif) à savoir, d'une part, des militants en situation d'illettrisme et, d'autre part, des responsables syndicaux connaissant des militants dans ces situations.

Par rapport à la sphère militante, Hugues Lenoir fait l'hypothèse, avec prudence, que « *compte tenu des exigences de l'activité syndicale militante aujourd'hui [...] et de sa dimension formative, l'illettrisme est peut-être moins présent que dans la population totale mais rien n'est moins sûr surtout dans les nombreux secteurs à forte main d'œuvre ouvrière peu ou pas qualifiée.* »

Il précise que le militantisme se professionnalise ; Comme dans de nombreuses fonctions, les acteurs syndicaux doivent notamment s'adapter aux nouvelles technologies. Néanmoins, la situation d'illettrisme n'empêche pas l'exercice de la citoyenneté et de l'activité militante.

L'illettrisme dans le milieu syndical n'est pas plus facile à assumer qu'ailleurs et il convient dans bien des cas de le dissimuler. Parmi les raisons invoquées par les militants rencontrés dans le cadre de la recherche qui ont tous exercés des mandats syndicaux ou des responsabilités syndicales, il est question de honte, de gêne personnelle, de peur des conséquences (notamment liées à la concurrence intersyndicale dans certains secteurs ou par rapport aux relations avec l'employeur), de peur de mettre en péril leur efficacité sociale, de fragilisation de la représentation et du mandat, de peur d'une perte de crédibilité aux yeux des salariés qu'ils représentent, vis-à-vis de l'employeur et aux yeux des organisations syndicales « concurrentes »...

Que faire alors ? Sans doute faut-il porter la question au niveau de la formation syndicale. Dans quelle mesure ces situations sont-elles prises en compte dans le cadre des formations organisées pour les représentants syndicaux ? Comment le rapport à l'écrit est-il abordé au sein des formations à l'intention des délégués syndicaux ? Y a-t-il des formations spécifiques sur l'écrit ? Et quelle place est accordée à l'écrit dans les formations organisées pour les représentants syndicaux<sup>41</sup> ? Quelles réponses les organisations syndicales apportent-elles face à ces questions ? Il apparaît qu'en la matière, la discrétion est de rigueur et que les acteurs syndicaux en difficulté ne formulent le plus souvent que des attentes diffuses même en ce qui concerne plus particulièrement l'aide à la formation. La réflexion sur cette question est pauvre, quelquefois même à la limite du tabou. La situation est identique à celle qui prévaut dans les entreprises.

Comment peut-on imaginer briser le tabou en entreprise, avec l'appui des organisations syndicales, tant que celles-ci vivent le même tabou au sein de leurs propres structures ?

Hugues Lenoir affirme néanmoins que le syndicalisme aurait tout à gagner à valoriser, avec leur accord, les militants qui malgré une maîtrise partielle des savoirs de base s'affirment comme des acteurs sociaux et les interlocuteurs des directions. Situations d'illettrisme ou pas, rien ne remplace en matière de syndicalisme le travail de terrain et la disponibilité militante. Cette idée de valoriser les personnes compétentes dans leur domaine malgré leurs difficultés de lecture et d'écriture avait aussi été émise dans l'article publié par le *Monde* sur l'illettrisme des cadres : « il faut que quelqu'un devienne le symbole des cadres illettrés. Tant qu'il n'y aura pas de *coming out* médiatique, les dirigeants continueront de croire que c'est une fiction<sup>42</sup>. » Des témoignages de personnes concernées aideraient certainement à lever le tabou autour de cette question. Tout comme les témoignages de travailleurs apprenants en alphabétisation dans le cadre des actions de sensibilisation des partenaires de l'entreprise constituent un appui solide pour faire passer les messages visant à changer les regards et promouvoir la prise en compte des difficultés de lecture et d'écriture dans le cadre du travail.

<sup>41</sup> Notons à ce propos que l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière a récemment proposé une formation sur le rapport à l'écrit, en collaboration avec Lire et Écrire, formation dans laquelle le document de Lenoir, sur lequel nous appuyons notre analyse à été distribué.

<sup>42</sup> [http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/02/16/l-illettrisme-des-cadres-un-phenomene-meconnu-et-tabou\\_1833722\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/02/16/l-illettrisme-des-cadres-un-phenomene-meconnu-et-tabou_1833722_3224.html)

## Des freins au niveau des fonds sectoriels

Les fonds sectoriels proposent également des formations pour les travailleurs. On déplore toutefois un manque d'offre de formations liées aux savoirs de base. Les formations proposées aux travailleurs sont davantage des formations qualifiantes, « c'est-à-dire procurant un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être générant les compétences attendues sur le marché du travail, à des fins de renforcer l'employabilité du travailleur et d'accroître ses compétences sur son poste de travail actuel (ou futur) dans son entreprise (ou dans une autre)<sup>43</sup>. » Ces formations s'adressent en priorité à des personnes ayant déjà acquis des compétences de base en lecture, écriture<sup>44</sup>. De plus, parmi ces formations sectorielles, la plupart ne sont pas des formations librement choisies par les travailleurs : il s'agit le plus souvent de formations qui répondent aux besoins de l'entreprise et à la nécessité d'adapter le personnel à l'évolution des postes de travail. Dans un article paru dans la revue *Démocratie*, Thierry Jacques milite pour une responsabilisation des fonds de formation sectorielle, par exemple par une participation directe au financement du CEP<sup>45</sup> – qui est aujourd'hui financé par l'État d'une part et les cotisations patronales d'autre part.

Le dispositif du Congé Éducation Payé donne, quant à lui, la possibilité d'accéder à d'autres formations que celles strictement professionnelles : « Les formations suivies peuvent avoir une finalité professionnelle, sans pour cela qu'il soit nécessaire qu'un lien existe avec le métier actuellement exercé, mais elles peuvent également être de nature générale »<sup>46</sup>. Néanmoins, ces dernières années les plafonds d'heures auxquelles les travailleurs ont droit ont été réduits. Et cette réduction touche prioritairement les formations d'éducation permanente et n'affecte pas les formations sectorielles. Comme le souligne Thierry Jacques – suite à la réduction du plafond d'heures (2006) - : « *Dans une société où le productivisme et la rentabilité à court terme sont devenus des préoccupations majeures, et où la philosophie de l'État social actif semble avoir contaminé la ligne de conduite de presque tous les [décideurs], les choix qui sont faits au sujet du Congé Éducation conduisent, chaque fois davantage, à s'écarter de ce droit individuel à la formation pour concentrer le système sur les besoins du marché et des entreprises*<sup>47</sup>. »

## D'autres freins ?

### La politique alpha travailleurs et son financement

Au niveau belge, l'accord de coopération relatif au développement de politiques concertées en matière d'alphabétisation des adultes (2003<sup>48</sup>), conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-capitale reconnaît l'alpha comme un droit pour tous. Néanmoins, il apparaît aujourd'hui qu'en Région wallonne, tous les publics en alphabétisation ne sont pas égaux lorsqu'on considère les questions de financement. Les volumes financiers correspondant aux différents publics diffèrent considérablement, avec des montants qui favorisent clairement les publics en projet d'insertion socioprofessionnelle, au détriment des autres publics et notamment des travailleurs.

Un appui structurel pour les actions de formation organisées en dehors d'une convention avec l'entreprise est nécessaire. En ce qui concerne la mise en formation dans le cadre d'une convention avec l'entreprise, la concertation avec les organisations syndicales et les fonds sectoriels est une première étape, nécessaire à la mise en place de projets, à la construction d'un dispositif de formation structurel en alphabétisation dans le monde du travail. Lorsque les représentants des travailleurs/délégués syndicaux sont impliqués dans un projet d'alphabétisation en entreprise, ils

<sup>43</sup> <http://www.formation-continue.be/vpage-1173-2-Cheque-formation>

<sup>44</sup> Pour avoir une idée des formations proposées : <http://www.formation-continue.be/vpage-1195-2-Fonds-sectoriels-de-formation>

<sup>45</sup> Jacques, T. « Congé-Éducation : Droits culturels en péril », *Démocratie*, 2006.

<sup>46</sup> [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=822](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=822)

<sup>47</sup> Jacques, T. « Congé-Éducation : Droits culturels en péril », *Démocratie*, 2006.

<sup>48</sup> <http://wallex.wallonie.be/index.php?doc=457&rev=445-48>

peuvent être le relais vers les permanents syndicaux qui siègent au fonds social et soutenir une action qui pourrait se développer sur tout un secteur.

Par ailleurs, le système du CEP devrait être popularisé pour permettre à tous d'y avoir accès. D'après le travail mené par Catherine Delbar, en collaboration avec les Régionales de Lire et Écrire en Wallonie<sup>49</sup>, un financement idéal de l'alphabétisation des travailleurs, qui permettrait de mettre en place une formation inscrite dans un plan global de formation continue propre au secteur, devrait être pris en charge par le fonds social pour le coût formateur alors que le salaire du travailleur en formation serait payé par le CEP.

Les financements dans le secteur public sont différents du secteur privé. Le CEP n'existe pas dans ce secteur. Des pistes sont à creuser pour obtenir une formation qui soit accessible aux travailleurs du public dans un plan de formation continue. Actuellement, le financement de Lire et Écrire en Wallonie via la Région wallonne ne permet pas d'étendre l'offre de formation à tous les travailleurs de ce secteur qui pourraient en bénéficier, quel que soit leur lieu de travail.

## Des leviers

La maîtrise de l'écrit en situation professionnelle n'est pas toujours nécessaire. On peut néanmoins s'interroger sur le futur des personnes en difficulté de lecture et d'écriture, notamment face à l'évolution des technologies – et au fait que les compétences requises dans certains secteurs évoluent : « *Un employé dont la partie de travail exigeant le recours à l'écrit se limitait il y a quelques années à quelques reports de chiffres sur des documents n'était pas considéré comme illettré. Si l'on demande aujourd'hui à ce même employé de faire des comptes rendus beaucoup plus complets et de lire des instructions sur écran informatique, on s'apercevra d'un décalage entre les nouvelles exigences de son poste et son savoir de base en lecture, écriture et calcul*<sup>50</sup>. » De plus, le taylorisme n'est plus de mise dans toutes les entreprises, à savoir une organisation du travail basée sur la segmentation et la répétition des tâches élémentaires d'un processus de fabrication. Ce mode de fonctionnement a fait aujourd'hui place à l'automatisation et à l'informatisation. Ainsi, lire, écrire et compter sont des compétences qui tendent à prendre de plus en plus de place au sein des processus de production. On pourrait donc s'attendre à ce que l'illettrisme devienne une préoccupation des dirigeants d'entreprise<sup>51</sup>. La formation continue fait partie des dispositions mises en exergue par l'actuel État social actif, et ce au nom du principe d'égalité<sup>52</sup>. Si ce principe d'égalité est entendu au sens d'Amartya Sen<sup>53</sup>, cela représente les possibilités effectives qu'ont les individus d'accomplir des choses et de poser des choix. Il s'agit donc bien d'une égalité des capacités. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes permettant d'égaliser le plus possible la liberté réelle des individus membres d'une collectivité<sup>54</sup>. Ceci implique une place particulière pour la formation et la formation continue. **Le premier levier est de (re)faire valoir dans le monde de l'entreprise l'importance de la formation de base pour les années à venir (peut-être via une campagne spécifique).**

Mais à qui s'adressent ces formations ? Est-ce bien un droit de tout citoyen ou est-ce un devoir uniquement attribué aux personnes éloignées de l'emploi ? Vu les dispositions prises ces dernières années<sup>55</sup> au niveau fédéral et régional, la question se pose. Ces dispositions renforcent, au nom de

<sup>49</sup> Delbar, C. *La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire en Wallonie*, 2009.

<sup>50</sup> Savall, H., Bonnet, M., & Moulette, P. Méthode socio-économique de requalification et d'insertion des personnes illettrées dans l'emploi. In *Illettrisme et monde du travail* (171-182). Paris : GPLI, 2000.

<sup>51</sup> De Lescure, E., & Dartigues, L. L'émergence de l'approche économique dans la problématique de l'illettrisme. In *Illettrisme et monde du travail* (23-29), Paris : GPLI, 2000.

<sup>52</sup> L'égalité est en effet une des valeurs qui sous-tend le paradigme d'État social actif.

<sup>53</sup> Prix Nobel d'économie en 1998. <http://fr.wikipedia.org/wiki/Capabilit%C3%A9>

<sup>54</sup> Bonvin, J.-M., & Farvaque, N. « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Revue française de Sciences sociales Formation Emploi*, n°98, avril-juin 2007.

<sup>55</sup> Dispositions prises quant aux formations – décret CISP (2013), ou autres dispositions ayant des conséquences pour le secteur de l'alpha - décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion(2012).

l'employabilité, l'accessibilité des formations pour les personnes proches de l'emploi mais qui ne travaillent pas. Or, le droit à la formation en alphabétisation pour tout adulte qui le souhaite<sup>56</sup> concerne aussi les travailleurs. La fragilisation de ce droit est aujourd'hui accrue. **Le deuxième levier est d'avancer au niveau politique sur la place de l'alphabétisation ou de la formation de base dans la formation des travailleurs, ceci dans le cadre d'une réflexion globale sur le faisceau de politiques permettant le déploiement de l'alphabétisation afin de dépasser la situation actuelle où la majeure partie du financement est portée par la politique d'insertion socioprofessionnelle.**

Et de quelle formation est-il question ? La tension est palpable entre la formation professionnelle, privilégiée par les employeurs, les fonds sectoriels, les politiques<sup>57</sup>, et la formation générale. Le mouvement ouvrier milite depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle pour le droit à des formations générales pour tous. Ces revendications ont abouti à la mise en place de dispositifs tels que le Congé Éducation Payé. Comme le rappelle l'article de Céline Caudron, « *le dispositif du CEP est le résultat d'un long combat du mouvement ouvrier pour le temps libéré et l'émancipation culturelle des travailleurs. Il a subi à partir du début des années 90 des réformes, souvent drastiques, qui ont eu pour effet de réduire toujours plus le nombre d'heures de formation admissibles [...] Ces restrictions successives se sont en outre accompagnées d'une primauté tendancielle donnée aux formations courtes et professionnalisantes, au détriment des formations « générales » plus longues* »<sup>58</sup>.

**Le troisième levier est continuer la lutte contre les politiques de formation strictement adéquationnistes, la remise en question des principes de l'État social actif lorsqu'ils déséquilibrent la balance entre les droits et les devoirs, notamment par rapport à la formation.**

Des tensions ont été identifiées entre d'une part les objectifs de Lire et Écrire d'émancipation et d'éducation permanente et, d'autre part, les contraintes et exigences liées à la formation professionnelle dans le cadre du travail. Les dernières dispositions prises à l'égard du Congé Éducation Payé, à savoir sa régionalisation et sa réduction en partie à un simple outil de politique d'emploi et de formation (et non plus d'émancipation sociale et d'éducation permanente) reflètent ces tensions<sup>59</sup>. Faut-il pour autant renoncer à cet outil ? Certes non. Toutefois, nous l'avons vu, l'information sur les possibilités du CEP est très peu diffusée. **Un quatrième levier est d'augmenter la diffusion de l'information.**

Quand on aborde la question de l'illettrisme dans le monde du travail, un autre élément du contexte actuel est particulièrement important, à savoir la situation économique. En effet, le contexte de manque d'emplois accroît certainement le sentiment d'insécurité des travailleurs les moins qualifiés. Cette situation renforce les craintes de certains de dévoiler leurs difficultés par rapport aux compétences de base, de peur d'être discriminé. Et comme les offres d'emploi font défaut, particulièrement celles pour les personnes peu qualifiées<sup>60</sup>, ces personnes sont prises en étau. Nous en avons parlé, l'alphabétisation dans le monde du travail ne concerne pas uniquement les moins qualifiés, mais touche tous les types de travailleurs (les ouvriers qualifiés ou non, les cadres ...), quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim, titres-services). Cette réalité est encore taboue. Dans l'ambiance compétitive du marché de l'emploi, on tait ses faiblesses. Pour pouvoir agir, il est nécessaire de dé-stigmatiser les personnes concernées et de lutter contre toutes formes de discrimination au travail. Cette lutte pour l'alphabétisation en entreprise doit être collective. Il en est

<sup>56</sup> Cf. Charte de Lire et Écrire, octobre 2011.

<sup>57</sup> Au travers des mesures prises ces dernières années, le Congé Éducation Payé répond de plus en plus aux besoins des employeurs qu'à la volonté des travailleurs de poursuivre une formation librement choisie, indépendamment de son emploi.

<sup>58</sup> Ligot, F. « On solde ? », *Démocratie*, novembre 2011.

<sup>59</sup> La régionalisation du CEP date de 2011. Caudron, C. « Congé Éducation Payé : nos droits culturels à défendre », *Démocratie*, novembre 2011 et *Le transfert des compétences dans le secteur de l'emploi. Impacts et enjeux économiques et sociaux*. Compte-rendu de la conférence du 14 mars 2013 au CNT/CCE.

[http://www.pourlasolidarite.eu/T%C3%A9lex\\_Mailing/T%C3%A9lex%202013/avril/CR-Conference14mars.pdf](http://www.pourlasolidarite.eu/T%C3%A9lex_Mailing/T%C3%A9lex%202013/avril/CR-Conference14mars.pdf)

<sup>60</sup> Rappelons que, en France, parmi les personnes travaillant en Intérim, 9 % sont illettrés. 76 % de ces personnes déclarent ne pas posséder de diplôme.

de la responsabilité de tous, dont les partenaires sociaux, non pas avec comme unique objectif une meilleure employabilité mais bien dans un but d'émancipation sociale des travailleurs, d'une reprise de confiance en soi qui, gageons-le, sera un facteur de bien-être aussi au travail.

On peut comprendre les difficultés à mettre en place une offre de formation destinée aux travailleurs en partenariat avec les syndicats. Pour atteindre les personnes illettrées, on demande à des personnes en contact avec les travailleurs – les chefs d'équipe, les délégués syndicaux - de repérer qui, dans leur équipe, est susceptible d'être touché. Mais comment cibler ces délégués syndicaux eux-mêmes (ou ces chefs d'équipe) si cette demande leur est confiée ? Comment les amener à se déclarer pour entrer en formation ? Qui sera présent autour de la table lors de la négociation pour l'accès à la formation en alpha ? Est-ce que ce rôle sera confié à un représentant syndical au sein de l'entreprise ou à un permanent syndical extérieur à celle-ci ? **Le cinquième levier concerne les militants. Il est sans doute nécessaire de conscientiser les acteurs des organisations syndicales aux mécanismes d'oppression qui se jouent autour de la maîtrise de la langue écrite, et à réfléchir avec eux sur la place des savoirs de base dans le cadre de l'action militante, en commençant par les centres de formation de ces organisations.**

Enfin, on l'a vu dans la première section de cet article, les données permettant de suivre les évolutions des nombres de personnes en formation dans le cadre d'une convention avec une entreprise font défaut, ce qui est bien, dans notre société, le signe d'une absence de préoccupation politique pour cette question. Les tableaux de bord conçus dans le cadre de la Convention Région wallonne alpha vont commencer à apporter l'information pertinente pour suivre cette question au niveau de Lire et Écrire en Wallonie. **Un sixième levier est de poursuivre les efforts relatifs à cette collecte d'information dans la perspective d'étendre sa couverture à l'ensemble du secteur de l'alphabétisation.**

## Conclusion

Le point de départ de cet article est lié à la question de la sous représentation des travailleurs dans les formations en alphabétisation (autour de 10 %) en comparaison au taux important de travailleurs parmi les personnes en situation d'illettrisme dans la population en général (51 % en France en 2011). Il met également en évidence que le volume actuel des formations dans le cadre d'une convention avec l'entreprise reste dérisoire. Des freins, de diverses natures, existent à tous les niveaux : au niveau des travailleurs, des employeurs, de l'organisation syndicale, des fonds sectoriels et des organismes de financement. En effet, tous ces acteurs sont protagonistes dans la mise en place d'une offre de formation à destination des travailleurs.

Les freins concernant le droit à la formation de base, et notamment le recours au Congé Éducation Payé, se situent à plusieurs niveaux : les fonds sectoriels valorisent davantage les formations qualifiantes, tandis que les employeurs envisagent les formations en terme de rentabilité, d'employabilité, l'organisation de la formation pose problème aux travailleurs et leurs collègues, sans compter les résistances liées aux sentiments de honte, peurs, etc.

Il conviendrait donc de se tourner en priorité vers des entreprises qui intègrent pleinement la formation des salariés dans leur fonctionnement, des employeurs conscients des impacts de l'apprentissage de la lecture et de l'écriture pour les travailleurs en termes d'émancipation, de confiance en soi et, corollairement, en termes de bien-être notamment au travail. Ce travail de revendication du droit à la formation dans le cadre du travail doit se faire en parallèle avec la levée du tabou sur le phénomène de l'illettrisme qui touche tous types de personnes (des demandeurs d'emploi, des ouvriers, des salariés, des délégués syndicaux, voire des cadres) et avec la conscientisation des travailleurs et responsables syndicaux aux formes d'oppression qui se jouent autour de la maîtrise de l'écrit. La lecture et l'écriture dans nos pays occidentaux participent aux luttes de pouvoir, au même titre que les salaires ou encore l'accès à l'eau dans d'autres contrées. Ne pas l'admettre revient à le cautionner.