

# ÉCLAIRAGE

Le repérage des  
situations d'illettrisme

*Être mieux  
informé pour  
mieux  
accompagner*

**n ° 33**  
**Juin 2014**

*Pôle Lutte Contre l'Illettrisme du Crefor, Juin 2014*

*Conception-réalisation : Elise Dehays*

<b>Connaissance de la problématique</b>	<b>5</b>
<b>Le repérage au regard des politiques publiques : enjeux et perspectives</b>	<b>11</b>
<i>Parution du rapport du Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER) « L'illettrisme en Haute-Normandie, faire bouger les lignes » en septembre 2013</i>	<b>11</b>
<i>Parution du Rapport du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) « Prévention et lutte contre l'illettrisme » en décembre 2013</i>	<b>19</b>
<b>Le repérage au regard des acteurs de la formation</b>	<b>24</b>
<i>Quelques définitions</i>	<b>24</b>
<i>Repérer qui ? Mieux connaître les publics</i>	<b>25</b>
<i>Repérer quand ?</i>	<b>29</b>
<i>Repérer quoi et comment ?</i>	<b>32</b>
<b>Les outils à disposition</b>	<b>55</b>
<i>Les outils de type « Démarche de démultiplication »</i>	<b>55</b>
<i>Les outils de types « Guide » ou « Fiches pratiques »</i>	<b>57</b>
<b>Bibliographie/Sitographie</b>	<b>59</b>

## Avant-propos

*Le repérage de l'illettrisme est une question récurrente qui montre son importance et en même temps son usage difficile.*

*Cet Eclairage n'a pas vocation à résoudre une telle question mais à faciliter les réponses que vous pourrez lui apporter.*

*Pour commencer il a une histoire, celui de notre rapport à l'illettrisme.*

*Au départ en effet l'illettrisme n'était essentiellement qu'une problématique de personnes et de leur performance à l'écrit. La solution ne reposant que sur leurs épaules, le repérage consistait donc à définir leurs niveaux vis-à-vis des écrits de la vie quotidienne. La procédure était simple, la seule difficulté consistait à définir ce fameux niveau limite et par suite quelque peu stigmatisant.*

*Mais cette approche a évolué. L'illettrisme est perçu maintenant comme une question de compétence. Elle se manifeste ou non dans un contexte avec l'écrit. Le repérage porte ainsi sur ces interactions avec les situations professionnelles ou de la vie quotidienne. On repère davantage des situations limites et non plus des personnes en deçà d'une limite.*

*La procédure n'apparaît pas aussi simple. Pour autant, moins stigmatisant, elle est aussi plus proche d'une réalité vécue et d'une réponse adaptée à une nécessité globale et d'un besoin personnel, son but en définitive.*

*Mais à chaque contexte, sa procédure... Il n'y a plus vraiment d'outil standard. A vous de choisir...*

***Nous remercions Isabelle Danet du Cafoc de Nantes pour sa contribution qui apporte un regard précis à ce dossier.***

*Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet. Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions [pole.info@crefor-hn.fr](mailto:pole.info@crefor-hn.fr)*

*Notre collecte d'informations s'est achevée au 15 juin 2014.*

# Connaissance de la problématique

---

## Des définitions pour mieux comprendre

---

Pour bien comprendre la réalité des situations des personnes, et pour trouver des solutions appropriées, il faut disposer de définitions simples et claires, cesser de confondre illettrisme, analphabétisme et apprentissage du français langue étrangère.

### **Illettrisme**

L'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples. Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans l'espace et dans le temps, etc. Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire. Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs.

**Source : Lutter ensemble contre l'illettrisme - Cadre Nationale de référence. - Anlci . - Anlci. - 2003. - p. 72**

### **Alphabétisme**

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

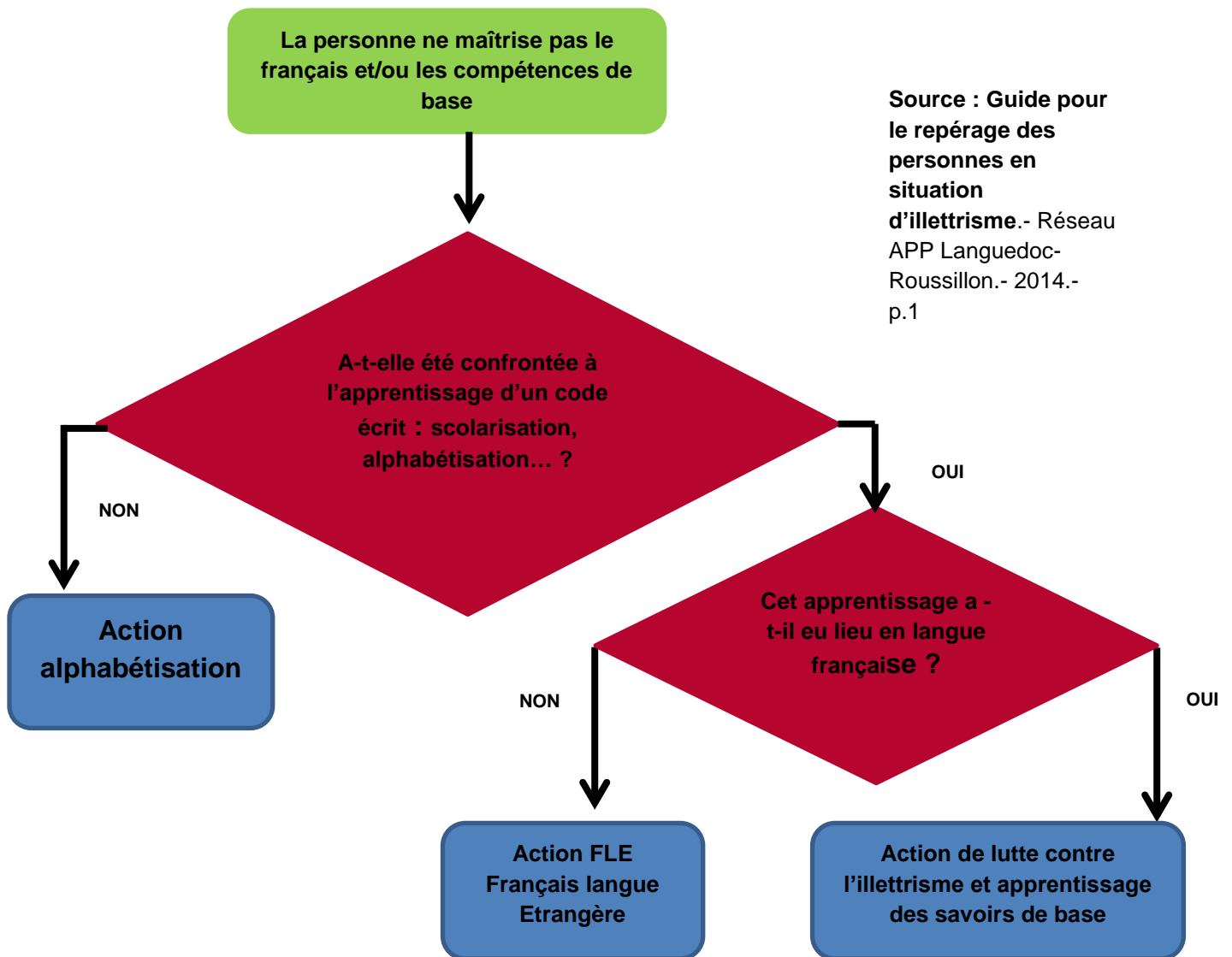
### **Français Langue Etrangère (FLE)**

Pour les nouveaux arrivants dans notre pays, dont ils ne parlent pas la langue, on parle de FLE. Il s'agit pour eux d'apprendre la langue du pays où ils résident.

Ces mots définissent donc des situations bien différentes.

**Source : <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-definitions>**

*Pour synthétiser...*



Source : Guide pour le repérage des personnes en situation d'illettrisme.- Réseau APP Languedoc-Roussillon.- 2014.- p.1

## ***Origines du terme « illettrisme »***

Le mot illettrisme est un néologisme créé en 1981 par ATD Quart Monde afin de désigner les personnes ayant une connaissance insuffisante de l'écrit, bien qu'ayant été scolarisées dans notre pays. Auparavant, la définition de l'UNESCO de l'analphabétisme ne permettait pas de faire cette distinction.

860 millions d'hommes et de femmes sont, dans le monde, confrontés à l'incapacité de lire et d'écrire, privés des plus simples compétences de base. Les pays industrialisés, où la scolarité est obligatoire, ne sont pas épargnés.

Pour qualifier cette situation, qui touche tous les âges de la vie, et la distinguer de celle de personnes qui ne sont jamais allées à l'école, la France a donc choisi le terme d'illettrisme. Un mot dur, qui suscite la réaction, l'indignation, mais qui est encore aujourd'hui nécessaire pour que ceux qui y sont confrontés ne soient pas oubliés, car ils ont pour caractéristique de chercher à cacher une situation trop souvent synonyme d'échec. Pourtant faire face aux situations de la vie quotidienne sans avoir recours à l'écrit exige beaucoup de courage et de volonté, et la mise en place d'habiles stratégies de contournement.

**Source :** <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-definition>

## ***Les causes de l'illettrisme***

Dans un premier temps, l'expérience des acteurs de terrain permet de relever une multiplicité de causes qui souvent se combinent entre elles :

Un passé scolaire douloureux, des situations de rupture, de difficultés familiales, professionnelles, sociales, des situations de travail où le recours à l'écrit n'est pas nécessaire.

Un effritement des compétences de base lorsqu'elles ne sont pas utilisées, pratiquées, des problèmes de santé...

Agir contre l'illettrisme, c'est permettre à chacun d'acquérir ou de réacquérir ce socle fonctionnel, cette base de la base en lecture, écriture et calcul, ces compétences de base nécessaires aux actes simples de la vie quotidienne, pour être plus autonome dans sa vie familiale, professionnelle et citoyenne.

La notion d'illettrisme, directement liée aux transformations sociétales et à ses exigences sociales, culturelles, politiques et économiques, évolue en permanence dans une société où les exigences augmentent.

**Source :** <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-causes-de-l-illettrisme>

## ***Les conséquences de l'illettrisme***

Le développement d'un sentiment de dévalorisation de soi

Les difficultés à communiquer, à s'exprimer, à échanger

Les difficultés à utiliser des biens et des services, à accéder aux soins, au logement, ...

Les difficultés à accéder à l'information, à construire de nouvelles connaissances

Les difficultés à accéder à l'emploi, à faire face aux changements dans son entreprise

Les difficultés à participer à la vie sociale et culturelle

**Source :** <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-causes-de-l-illettrisme>

## ***Les formes de l'illettrisme***

Ne pas savoir se repérer dans le temps et dans l'espace et circuler seul

Ne pas pouvoir faire ses courses

Ne pas savoir prendre un médicament

Ne pas savoir lire une notice

Ne pas savoir utiliser un appareil

Ne pas pouvoir suivre la scolarité de son enfant

Ne pas pouvoir entrer dans la lecture d'un livre

Ne pas pouvoir retirer de l'argent d'un distributeur automatique

Ne pas pouvoir lire un schéma

Ne pas savoir lire une consigne de travail ou de sécurité

Ne pas savoir lire un planning d'horaires de travail

Ne pas savoir calculer des quantités

Ne pas pouvoir communiquer avec son entourage au travail (clients, collègues, etc)

**Source :** <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-causes-de-l-illettrisme>



## **Combien de personnes sont repérées aujourd'hui en France ?**

La France est un des premiers pays d'Europe qui a réalisé une enquête d'ampleur nationale sur l'illettrisme des adultes. L'enquête information Vie Quotidienne (IVQ) 2004-2005, réalisée par l'INSEE en partenariat avec l'ANLCI, avait révélé que 3 100 000 de personnes soit 9 % de la population âgée de 18 à 65 ans, ayant été scolarisées, étaient confrontées à l'illettrisme.

Réitérée en 2011, avec les mêmes indicateurs sur un échantillon de 14 000 personnes, elle indique que ce sont désormais 2 500 000 personnes qui sont en situation d'illettrisme. Le taux a donc diminué, passant de 9 à 7 %.

Dans cette enquête comme dans celle de 2004, le module de mesure de l'illettrisme propose un certain nombre d'épreuves passées au domicile des enquêtés pour évaluer leurs compétences en lecture, écriture et calcul, à partir de situation de la vie courante : programme de télévision, bulletin météo, liste de courses, etc.

**Source : L'illettrisme.- Marie-Thérèse Geffroy, Patricia Gautier-Moulin. - Milan. - 2013.- p. 22**

### **Les chiffres clés à retenir**

**7 % de la population française soit 2 500 000 personnes sont en situation d'illettrisme.**

Sur les 2 500 000 personnes concernées par l'illettrisme :

53 % des personnes ont plus de 45 ans

49 % vivent dans des zones rurales ou faiblement peuplées

51 % des personnes en situation d'illettrisme exercent une activité professionnelle

10 % vivent dans les zones urbaines sensibles

**Source : Des chiffres pour éclairer les décisions. - ANLCI. - 2013. – 4 p.**

### **Les chiffres en régions**

Les enquêtes IVQ de 2004 et 2011 ont été répliquées dans certaines régions. En 2012, le taux d'illettrisme est de :

5 % en Ile-de-France,

6 % en Provence-Alpes-Côte-D'azur,

 8 % en Haute-Normandie,

11 % en Picardie,

11.5 % en Nord-Pas-de-Calais.

**Source : L'illettrisme.- Marie-Thérèse Geffroy, Patricia Gautier-Moulin. - Milan. - 2013. - p. 24**

### ***Quels chiffres pour les jeunes de moins de 18 ans ?***

Les données recueillies à l'issue de la Journée Défense Citoyenneté (JDC)

Le 1er juillet 2010, la JDC, Journée Défense et Citoyenneté a pris la suite de la JAPD (Journée d'Appel et de préparation à la Défense) qui elle-même avait été initiée en 1998 pour les jeunes hommes âgés de 17 à 25 ans ayant effectué leurs formalités de recensement. Les filles ont rejoint les garçons en 2000. En 2003, le protocole de test initial a été modifié radicalement et le mode de passation des nouveaux tests a changé en 2009. Actuellement les tests sont « automatisés » ne demandant plus d'intervention du personnel du ministère de la Défense.

Des indications précises sur les jeunes âgés de 17 ans, soumis à des tests, nous sont fournies grâce à la Journée Défense et Citoyenneté :

4,4 % des jeunes âgés de 17 ans en moyenne (France métropolitaine et outremer en 2012) ont de grosses difficultés à la compréhension et peuvent être par extension assimilés à des personnes en situation d'illettrisme.

9,9 % ont des difficultés de compréhension d'un texte simple.

**Source :** <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/Les-chiffres/Niveau-national/Journee-DefenseCitoyennete>

## ***Le repérage au regard des politiques publiques : enjeux et perspectives***

---

### ***Parution du rapport du Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER) « L'illettrisme en Haute- Normandie, faire bouger les lignes » en septembre 2013***

---

#### ***Rappelons ce qu'est le CESER***

Le Conseil Régional et le Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER) constituent la Région, collectivité territoriale de plein exercice depuis 1986.

Le Conseil Economique Social et Environnemental de Haute-Normandie, conformément à la loi du 5 juillet 1972, est, auprès du Conseil régional et de son président, une assemblée consultative représentant les « forces vives » de la région. Il est chargé d'apporter la vision de la *société civile organisée*.

**Source :** <http://ceser.hautenormandie.fr/PRESENTATION-DU-CESER>

***Le CESER est un lieu d'échanges et de dialogue. Il émet des avis sur les grands dossiers régionaux.***

Le CESER mène des études, présente des rapports et émet des avis sur tout sujet relevant de la compétence du Conseil régional ou lié à la gestion et au développement économique, social, sanitaire, éducatif et culturel de la région.

**Source :** <http://ceser.hautenormandie.fr/PRESENTATION-DU-CESER/ROLES-ET-MISSIONS>

## **« La question du repérage est un enjeu clé dans la problématique de traitement de l'illettrisme »**

En septembre 2013 paraît le rapport « *L'illettrisme en Haute-Normandie, faire bouger les lignes* ».

Ce rapport est le fruit de trois années de travail de la 5<sup>ème</sup> commission (Enseignement et formation tout au long de la vie) du CESER de Haute-Normandie, présidé par Mr. Jean-Luc Leger. Trois années pendant lesquelles 82 personnes ont été auditionnées.

Pour le CESER, « La question du repérage est un enjeu clé dans la problématique de traitement de l'illettrisme car il est à la frontière entre la prévention et la remédiation. L'enjeu du repérage se situe avant tout dans la volonté d'aider les personnes dans les difficultés qu'elles rencontrent et dans l'intérêt qu'il y a à cibler de manière appropriée les remédiations à mettre en place.

Ce point est très délicat à traiter car le repérage ne doit pas être stigmatisant pour les personnes et, notamment pour celles en emploi, ne pas être la porte ouverte à l'exclusion particulièrement redoutée en période de crise. Lorsque quelqu'un s'adresse à une structure, c'est qu'il a déjà un début de motivation. Mais la difficulté tient au fait que le repérage se heurte à l'évitement des personnes doublé parfois de l'évitement de leur entourage ou des structures dans lesquelles elles évoluent...

La crainte liée au repérage est donc une réalité, c'est pourquoi il faut effectivement expliquer le sens du repérage et sensibiliser sur l'utilité de démarches et d'outils appropriés aux situations individuelles pour lever les blocages et conduire du repérage à l'accès à des solutions pour tous.

Enfin le repérage est d'autant plus difficile quand les personnes concernées sont inactives et ne sont pas en recherche de solutions d'insertion, car elles n'ont alors aucune raison de s'adresser spontanément à des organismes qui offrent des solutions de remédiations. Ces publics ne sont pas demandeurs, aucune sollicitation extérieure ne peut être adressée par des acteurs identifiés de la lutte contre l'illettrisme sans le relais d'intervenants de proximité immédiate sur leur territoire de vie. »

**Source : *L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes*. - CESER Haute-Normandie. - Septembre 2013. - p. 80**

<https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>

## ***Les types de démarches de repérage pour le CESER***

Le CESER a identifié deux types de démarches :

- Le repérage « empirique », effectué au hasard,
- Le repérage piloté, suivant une démarche « organisée » lorsqu'une structure a pris la décision de mettre en place une forme de remédiation

## ***Les publics concernés selon le CESER et les pistes d'actions pour le repérage de ces publics***

### ***Les jeunes scolarisés***

Lors du recueil des acteurs de terrain, des manques ont émergés :

- **Le dépistage des troubles spécifiques du langage au plus jeune âge** : les acteurs locaux plaident pour une mise en place d'un dépistage de tous les enfants avant 3 ans sur les difficultés d'acquisition du langage.
- **Les évaluations scolaires** : les différentes évaluations aux niveaux du primaire et du collège devraient redevenir une première source de facilitation du repérage pour des remédiations collectives et individuelles.
- **Le dispositif « Réseau des Observatoires Locaux de la Lecture» (ROLL) insuffisamment connu et sous-utilisé** : ce dispositif mis en place par l'Education nationale vise un suivi des élèves d'année en année entre l'école et le collège ; il s'attache aux compétences de compréhension, au sens plus qu'au décodage et permet, à partir d'une évaluation initiale, la constitution de groupes d'environ 7 élèves de difficultés homogènes au sein desquels l'enseignant anime une discussion autour de fiche de lecture. Il est un outil à la frontière entre la prévention et le repérage.
- **L'identification des causes d'échec scolaire** : encore trop peu de formation des enseignants à l'identification des causes de l'échec scolaire et un manque d'appui de réseaux d'aide pour aider au repérage.
- **Les jeunes en situation de handicaps** : ... chaque élève doit bénéficier d'un projet de scolarisation individualisé formalisé sous la houlette d'un enseignant référent. La mise en place de ce projet nécessite une réelle formation de tous les acteurs et une coopération étroite y compris avec le secteur médico-social.
- **L'absentéisme et le décrochage scolaire** : que ce soit l'absentéisme ou le décrochage scolaire, ils ont des effets d'éloignement et font naître un risque de désapprentissage. Il faut donc porter une attention particulière aux jeunes sujets à l'absentéisme pour prévenir le décrochage.

Les pistes pour le repérage des jeunes scolarisés aux vues des points saillants du diagnostic du CESER :

Piste 1 : un réseau des ROLL dynamique

Piste 2 : des réseaux d'aides reconstitués et mobilisés

Piste 3 : des enseignants formés aux enjeux et objectifs du repérage

**Source : *L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes.* - CESER Haute-Normandie. - Septembre 2013. - p. 81-85**

<https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>

### ***Les sans emploi***

Lors du recueil des acteurs de terrain, des manques ont émergés :

- **Les jeunes en mission locale** : malgré l'utilisation du dispositif « Parcours 3 » utilisé par les conseillers lors de l'accueil des jeunes, le repérage reste une vraie problématique. Cependant, une nouvelle grille est en cours de déploiement pour affiner le repérage des situations d'illettrisme.  
Quant au signalement des jeunes transmis aux missions locales à l'issue des Journées Défense Citoyenneté (JDC), il ne semble pas être un vecteur pertinent du repérage des situations d'illettrisme compte tenu du très faible effectif concerné (5 jeunes par an, pour moitié déjà connus des missions locales). Une récente refonte du processus n'exige plus que le jeune repéré en difficulté, donne son accord pour que le centre du service national transmette ses coordonnées aux structures pouvant l'accueillir. Cette mesure permettra peut-être aux missions locales d'élargir leur action au profit des jeunes en situation d'illettrisme.
- **Sur le territoire** : il n'existe pas à proprement parlé d'action de repérage organisé des publics en situation d'illettrisme. Des Projets Sociaux de Territoires (PST) existent et conduisent en revanche des personnes peu ou pas qualifiées vers des organismes de formation.  
Les organismes de formation se disent mal informés des actions que Pôle emploi mène en direction des publics en situation d'illettrisme.
- **Le public de Pôle emploi** : L'absence de stabilisation des outils de repérage a été invoquée pour expliquer les freins à la mise en place de formation de repérage pour les conseillers en région. En décembre 2013 ; 12 personnes de Pôle emploi avaient bénéficié d'une session de formation de sensibilisation à l'illettrisme, sur 1400 agents.

Liste des pistes proposées pour le repérage des personnes sans-emploi aux vues des points saillants du diagnostic du CESER :

### **Piste 1 : accompagner des plans de formation internes**

Il s'agit de professionnaliser les personnels en charge de l'accueil dans les structures recevant du public dès lors qu'elles s'engagent dans une démarche d'identification des difficultés face à l'écrit greffé sur leur mission de base.

### **Piste 2 : obligation d'entretien d'accueil à Pôle emploi**

Un plan important de formation au repérage des situations d'illettrisme doit être engagé auprès des conseillers qui procèdent à l'entretien d'accueil. La validation de l'inscription à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi ne devrait être possible qu'après ce type d'entretien.

### **Piste 3 : cibler le repérage sur certains jeunes et demandeurs d'emploi**

Cibler des demandeurs d'emploi qui adhèrent au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) ou qui bénéficient du dispositif « emploi d'avenir ».

### **Piste 4 : obligation d'entretien d'accueil des bénéficiaires du RSA**

Un entretien d'accueil à caractère obligatoire doit « emporter » validation d'inscription en tant que bénéficiaire du RSA, sur la base d'une adaptation des mêmes modules de repérage au premier accueil de l'ANLCI que ceux mis en place par Pôle emploi.

*Source : L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes.- CESER Haute-Normandie.- Septembre 2013.- pp.85-89*

<https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>

## **Les salariés**

Lors du recueil auprès des entreprises, le CESER a constaté que :

- Certains employeurs auditionnés ont mis en place des dispositifs de repérage. C'est le cas, notamment, du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).
- Certains repèrent les salariés en difficulté à l'aide de grilles de qualification existant dans l'entreprise, en analysant les formations professionnelles suivies par le salarié, ou l'absence de formation professionnelle, le refus de mobilité interne...
- D'autres, lors de l'entretien d'embauche, lors de la période d'essai ou de stage préalable à l'embauche, ou lors d'évaluations annuelles. Ceci, à condition que les responsables hiérarchique aient été sensibilisés à la problématique de l'illettrisme.
- Des expériences qui n'ont pas été concluantes ont été menées en lien avec les Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ou la médecine du travail par des branches.

- Des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ou certains secteurs professionnels ont mené des actions de repérages et ont lancé une sensibilisation et des aides à la mise en place de démarche de Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences (GPEC).
- Certaines branches, ont fait des avancées significatives, notamment, le bâtiment, le travail temporaire, la propreté. Cependant, elles constatent que trop souvent, les difficultés ne sont pas identifiées tant qu'elles ne contrarient pas la bonne marche de l'entreprise.

Liste des pistes proposées pour le repérage des salariés aux vues des points mis en évidence du diagnostic du CESER :

**Piste 1 : des dynamiques de branches ou initiatives d'OPCA**

En incitant les entreprises à se lancer dans une démarche de repérage. En recensant les initiatives déjà déployées pour les faire partager. Enfin en menant des enquêtes fines sur les qualifications et la maîtrise des compétences de base.

**Piste 2 : des initiatives appuyées sur les constats des CHSCT et relayées par les Comités d'Entreprise**

En sensibilisant les représentants du personnel et dans la fonction publique, en sensibilisant les Centres de Gestion qui assurent la médecine préventive.

**Piste 3 : des plans de formation internes intégrant les personnes d'accueil ou d'encadrement intermédiaire**

**Piste 4 : des financeurs publics en soutien à ces plans de formation au repérage**

**4.1-cibler les branches professionnelles et les solliciter dans un cadre conventionnel**

Chacun des partenaires, Etat et Région, partenaires sociaux, doit afficher la priorité de la prise en compte de l'illettrisme dans le cadre des relations partenariales qu'ils entretiennent entre eux et les décliner dans leurs relations contractuelles avec les OPCA de branches ou interprofessionnelles.

**4.2-soutenir des démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT)**

L'Etat et la Région doivent afficher des priorités sur certains territoires et soutenir le financement de démarches de GPECT.

**4.3-définir des priorités d'action financières en direction notamment des PME**

Les PME sont plus fragilisées en période de crise et pourraient être aidées à lancer des démarches en direction des publics en situation d'illettrisme. Le cadre d'intervention pourrait être une intégration d'un volet « formation amont » spécifique à l'identification des besoins en formation de base à partir des poste de travail dans les contrats pluriannuels



passés avec les entreprises au titre du Contrat Régional de Développement Economique (CRDE), ou bien encore des appels à projets de la collectivité régionale ciblant ces initiatives.

#### **4.4-accompagner les employeurs pour les inciter dans le lancement de démarche de repérage**

Le rôle des financeurs publics de la formation peut être d'inciter les employeurs à la mise en œuvre de démarche de repérage pour les accompagner dans l'anticipation des mutations des emplois et des qualifications en lien avec les acteurs locaux qui connaissent la population et le tissu économique.

#### **4.5-créer un contrat d'objectif avec la branche de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)**

La création d'un contrat d'objectifs avec la branche de l'ESS serait particulièrement adaptée pour partager les enjeux de la professionnalisation des structures d'insertion des publics rencontrant de graves difficultés.

*Source : L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes. - CESER Haute-Normandie.-  
Septembre 2013. - p. 89-95*

<https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>

#### **Le tout public**

Si l'absence de toute possibilité de repérage et le silence de l'illettrisme sont toujours possible pour les personnes les plus isolées qui n'auraient de contact avec aucune structure d'accueil, ces situations sont toutefois marginales.

Sur les territoires, il existe toujours une forme de proximité avec le citoyen. Ces personnes ont bien souvent une vie sociale, une famille, des enfants scolarisés.

Les acteurs de proximité immédiate sont alors les seuls pertinents pour identifier une situation d'illettrisme.

Liste des pistes proposées pour le repérage des personnes isolées aux vues du diagnostic du CESER :

#### **Piste 1 : un entretien d'accueil à l'arrivée d'une personne dans une structure d'Accueil Information Orientation (AIO)**

Le Région qui soit se voir confier la compétence pour organiser le Service Public de l'Orientation Régionale (SPOR) devra inclure un outil de repérage au premier accueil dans les conventions ou protocoles de la charte des structures d'AIO dans le cadre de la labellisation en cours ou future, et assurer sa mise en place avec les partenaires financiers des structures.

## **Piste 2 : des associations et des collectivités locales proactives sur les territoires**

### **Piste 2.1 - créations d'associations**

Les acteurs locaux doivent bien connaître le tissu de leurs associations pour identifier avec elles les personnes leviers qui peuvent jouer le rôle de guide vers un accompagnement individuel.

### **Piste 2.2 – formation des accueillant en Protection Maternelle et Infantile (PMI) et dans les dispositifs d'aide à la parentalité**

Le repérage lors de l'accueil des parents qui ne travaillent pas, qui ne font pas garder leurs enfants à l'extérieur et qui risquent d'être en difficulté pour les accompagner durant leur parcours scolaire est important.

*Source : L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes. - CESER Haute-Normandie. - Septembre 2013.- p. 96-97*

<https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>

## **Parution du Rapport du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) « Prévention et lutte contre l'illettrisme » en décembre 2013**

---

### **Rappelons ce qu'est le CNFPTLV**

Créé par la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social du 4 mai 2004, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) constitue un espace de concertation entre l'Etat, les Partenaires économiques et sociaux et les Conseils régionaux.

#### **Ses missions :**

- émettre des avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle initiale et continue
- évaluer l'ensemble des politiques de formation
- clarifier les financements dans les domaines de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- définir les orientations et les priorités annuelles des politiques de formation professionnelle, initiale et continue
- animer le débat public sur l'organisation du système de formation professionnelle et ses évolutions

Source : <http://www.cnfptlv.gouv.fr/>

### **« Renforcer la mise à disposition d'outils de repérage »**

Suite à la demande adressée par Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et de Vincent Peillon, ministre de l'Éducation nationale, le 31 mai 2013, le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) a remis ses propositions d'orientations stratégiques le lundi 16 décembre en réunion plénière au ministre Michel Sapin, en présence de la présidente et du directeur de l'ANLCI.

Les recommandations listées au fil de ce rapport se déclinent en quatre grandes orientations dont une particulièrement attachée à la notion de repérage

- Première orientation : Faire baisser le taux d'illettrisme de deux points d'ici 2018, le mesurer pour chaque région et en évaluer les résultats.
- Deuxième orientation : Concentrer les actions sur deux priorités à des âges différents de la vie : d'une part en prévention de l'illettrisme chez les enfants et les adolescents, d'autre part en direction des plus de 45 ans et des résidents en zones rurales ou urbaines sensibles qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

- Troisième orientation : Développer et renforcer une organisation territoriale et partenariale de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.
- **Quatrième orientation : Renforcer la mise à disposition d'outils de repérage et de prévention, de capitalisation des bonnes pratiques, ainsi que la sensibilisation des professionnels de l'orientation** ; encourager les initiatives porteuses d'innovation et de partenariat entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de la recherche.
  - o Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'accueil, information, orientation, accompagnement et de l'évolution professionnelle où qu'ils soient....

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. - 2013. - p. 71-72**  
<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

## ***Les publics concernés selon le CNFPTLV et les recommandations pour le repérage de ces publics***

### ***Repérer dès la petite enfance***

C'est dès la petite enfance et tout au long du parcours scolaire qu'il faut prévenir l'échec scolaire et l'illettrisme en apportant des réponses adaptées aux facteurs de vulnérabilité, afin d'assurer une forme d'irréversibilité des acquis de base.

Il importe de repérer ces vulnérabilités : dyslexie, milieu familial ne maîtrisant pas la langue française... et de mettre en place des accompagnements spécifiques.

#### **Recommandation :**

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

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme.- CNFPTLV. - 2013. - p. 29-30**  
<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### ***Repérer au sein du système de formation initiale et avec les familles***

#### **Recommandations :**

- Soutenir les familles qui ne maîtrisent pas bien la lecture, l'écriture et le calcul, au moment de l'entrée de leurs enfants dans les premiers apprentissages (entrée en maternelle, entrée en élémentaire, entrée en sixième), en développant notamment les Actions éducatives familiales (AEF).
- Améliorer la formation au repérage des équipes pédagogiques et éducatives.
- Repérer systématiquement les fragilités dans la maîtrise des compétences de base lors des transitions d'un cycle à un autre, en favorisant la réflexion de l'équipe (enseignants et non-

enseignants) sur la maîtrise de la langue française et mobiliser les dispositifs d'accompagnement existants.

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

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. - 2013. - p. 30-35**  
<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### **Repérer pendant la formation professionnelle initiale**

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

#### **Recommandations :**

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

<http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/CBA/Boite-a-outils-pour-renforcer-les-competences-de-base-des-apprentis>

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. - 2013. - p. 35-37**

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### **Repérer parmi les jeunes décrocheurs**

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

A l'issue de la journée, des listes cryptées sont adressées d'une part aux missions locales pour les jeunes non scolarisés, d'autre part à l'éducation nationale pour les jeunes scolarisés. Ces listes font parties des informations traitées par les plates-formes de décrochage où collaborent les missions locales et l'éducation nationale.

#### **Recommandations :**

- Former les conseillers des Missions Locales au repérage des situations d'illettrisme ; leur donner les moyens d'accompagner les jeunes repérés pendant la JDC.

- Mutualiser les outils au sein du réseau des Missions Locales et favoriser la circulation des bonnes pratiques.

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. - 2013. - p. 37-40**

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### **Repérer dans le monde professionnel**

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

- De sensibiliser les entreprises en particulier dans les secteurs professionnels les plus concernés et de mettre en place les moyens de repérage des situations d'illettrisme
- De mutualiser tout ce qui peut l'être.

#### **Recommandations :**

- Mobiliser les partenaires sociaux sur plusieurs niveaux :

Dans l'entreprise : une approche collective et partagée

- Une première difficulté est de repérer et intervenir auprès des salariés concernés. Pour ne pas les stigmatiser ni les mettre en difficulté, les représentants du personnel ainsi que les chefs d'entreprise doivent être sensibilisés sur le phénomène de l'illettrisme et savoir qu'il est possible d'agir et d'apprendre à tout âge.
- Les OPCA sont pour cela un relai très important pour informer et diffuser les bonnes pratiques auprès des TPE et PME notamment.
- L'entretien professionnel doit également être un moment privilégié pour que l'employeur repère les situations d'illettrisme ce qui suppose une connaissance fine du phénomène de la part des managers et cadres intermédiaires.
- Chaque salarié devra également pouvoir bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) rendu hors entreprise, notamment dans les Fongecif. Ce conseil lui permettra, notamment à partir du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) d'élaborer son projet d'évolution et d'être accompagné dans la mise en œuvre opérationnelle et financière de cette démarche.
- A cet effet, il est nécessaire que tous les professionnels de ce conseil de proximité soient sensibilisés sur le phénomène de l'illettrisme, le repérage des personnes en difficulté et les solutions existantes.

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. - 2013. - p. 41-46**

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### ***Repérage des personnes détenues en situation d'illettrisme ou en difficulté avec les compétences de base***

Le dispositif de pré repérage (PRI), de repérage (RI) des illettrés et des non francophones répond aux orientations fixées par l'article 27 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 fixant une priorité de formation pour les personnes détenues non francophones ou illettrées.

Ce dispositif prend appui sur l'articulation des actions des personnels pénitentiaires en quartiers arrivants avec celles des enseignants de l'éducation nationale : pré repérage d'un « public cible » par les personnels pénitentiaires, signalement de ce public cible aux enseignants, repérage du niveau de lecture et de maîtrise du français oral par les enseignants (entretien, test de lecture « Lecture et population pénale » (LPP) pour déterminer le niveau de lecture), proposition à la personne en difficulté d'un parcours d'apprentissage adapté.

**Source : Rapport : Prévention et lutte contre l'illettrisme. - CNFPTLV. – 2013. - p. 47**

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

# Le repérage au regard des acteurs de la formation

---

## Quelques définitions

---

### Le repérage

Il permet d'identifier les difficultés que rencontrent les personnes dans la maîtrise des savoirs de base. C'est une prise rapide d'informations, d'indices pertinents et significatifs. Le repérage est donc lié à une situation particulière : accueil de la personne, mise en situation de production...

Le repérage diffère de l'évaluation

### L'évaluation

L'évaluation, confirmera ou infirmera les éléments de repérage. Elle est de la compétence des organismes de formation. Elle a pour but de déterminer le niveau d'une personne dans un domaine donné, par exemple la lecture, afin qu'une progression pédagogique puisse en découler.

**Source : Chantiers-école et situation d'illettrisme.- Association nationale les acteurs du chantier école Insertion/formation. - Coll. Guide repères. - 2013.- p. 13**

Le repérage et l'évaluation diffèrent également du positionnement pédagogique.

### Le positionnement pédagogique

Effectué en début de formation il vise à identifier les acquis du candidat (compétences, savoirs et savoir-faire) pour construire un parcours personnalisé de formation. Dans la formation continue, le positionnement pédagogique permet aussi de déterminer si une situation d'évaluation peut être mise en place rapidement.

**Source : <http://eduscol.education.fr/cid47716/lexique.html>**

### Les savoir-faire

La personne en situation d'illettrisme a développé des habiletés, des compétences d'ordre manuel et techniques.

### Les contournements

C'est un autre type de savoir, très caractéristique des personnes en situation d'illettrisme. Est appelé « contournement », toute stratégie qui permet de trouver une réponse à une situation en faisant intervenir d'autres systèmes ou d'autres logiques que ceux qui font appel aux savoirs classiques relevant du lire-écrire-compter.

**Source : Combattre l'illettrisme – Permis de lire, permis de vivre... - Guide pratique et méthodologique. - Anne Vinérier. - L'harmattan. - 1995. - p. 89-93**



## Repérer qui ? Mieux connaître les publics

Le terme « illettrisme » ne renvoie pas à un ensemble homogène aux contours nets, mais à une grande variété de situations : il n’y a donc pas un profil type d’ « illettré » puisque les trajectoires de vie, les expériences personnelles, les compétences et les difficultés, les représentations diffèrent.

### Des types de publics

Anne Vinérier a établi une série de critères (au nombre de 13) qui permettent de mieux appréhender les personnes en situation d’illettrisme dans leurs différences et leurs ressemblances.

Pour chacun des critères, elle repère trois types de public qui vont du degré 1 (public le plus fragilisé) au degré 3.

Ces critères sont liés au passé des personnes en situation d’illettrisme :

Critères	Types de public
1- Milieu familial	1°-2°-3°
2- Passé scolaire	1°-2°-3°
3- Passé d’insertion sociale et professionnelle	1°-2°-3°
4- Demande de formation	1°-2°-3°
5- Projet de formation	1°-2°-3°
6- Evaluation des connaissances*	
Savoir-faire et contournements	1-2-3
Savoir-parler	1-2-3
Savoir-lire	1-2-3
Savoir-écrire	1-2-3
Savoir-compter	1-2-3
7- adéquation ou distorsion entre les savoirs et les projets	1°-2°-3°
8- savoir-être	1°-2°-3°
9- Ressources	1°-2°-3°
10- Travail	1°-2°-3°
11- Logement	1°-2°-3°
12- famille	1°-2°-3°
13- Santé	1°-2°-3°

\*Dans ce critère sont abordés les savoir-faire et contournements des personnes ainsi que leur niveau dans les domaines du parler-lire-écrire-compter. Pour ces différents domaines, Anne Vinérier parle de niveaux 1, 2 ou 3.

Anne Vinérier met en évidence les incidences globales des conditions de vie des personnes en situation d’illettrisme sur l’apprentissage (critère 9, 10, 11, 12, 13). Il n’y a pas de concentration, de mémorisation, d’efforts possibles si les personnes n’ont pas de conditions de vie décentes.

**Source : Combattre l’illettrisme – Permis de lire, permis de vivre... - Guide pratique et méthodologique. - Anne Vinérier. - L’harmattan. - 1995. - p. 47-137**

## Des profils de publics différents

Selon Anne Vinérier, la détermination du profil se fait en prenant la dominante 1, 2 ou 3 de chacun des éléments de chaque critère (à l'exception du critère 6 : niveau de connaissances) soit treize éléments au total, vus précédemment.

Si le total des « 1 » est égal ou supérieur à 7, il s'agit d'un profil « A »

Si le total des « 2 » est égal ou supérieur à 7, il s'agit d'un profil « B »

Si le total des « 3 » est égal ou supérieur à 7, il s'agit d'un profil « C »

- **Profil A « exclusion »**, marqué dans le quart monde, les prisons, les hôpitaux psychiatriques, dans des campagnes isolées... : ces personnes sont installées dans la survie, n'acceptent d'entrer en formation que dans une relation individuelle ; l'agressivité est fréquente ; l'insécurité freine l'apprentissage.

- **Profil B « marginalité »** subie, présent en milieu urbain, dans les logements à caractère social : la demande de formation, latente, doit être médiatisée, passe par des groupes restreints ; l'entrée au CP d'un enfant, la nécessité de passer le permis de conduire... servent de déclencheurs.

- **Profil C « insertion »**, partout présent, repérable en entreprise, victime des licenciements : une meilleure conscience des savoir-faire, des manques peut permettre de saisir les occasions de formation, dans un engagement durable et productif.

Anne Vinerier démontre par son analyse, qu'illettrisme, n'est pas synonyme d'exclusion et met en évidence déclencheurs, freins et localisations.

**Source : Combattre l'illettrisme – Permis de lire, permis de vivre... - Guide pratique et méthodologique. - Anne Vinérier .- L'harmattan. - 1995. - p. 139-147**

## Des sentiments communs aux personnes en situation d'illettrisme

- La honte de soi et un sentiment d'échec personnel (elles sont conscientes du paradoxe suivant : quoiqu'étant allé à l'école, elles ne savent pourtant pas lire et/ou écrire « comme tout le monde », dans notre société est omniprésent).
- La peur (d'être l'objet de moqueries, du jugement d'autrui, d'être stigmatisé ou mis à l'écart, de mal faire, de ne pas être compris, de réapprendre, de ne pas y arriver...).
- La défiance envers le système scolaire (souvent synonyme de souffrances, de souvenirs amers...).
- L'injustice (par exemple, lorsqu'elles échouent aux tests d'entrée à l'AFPA alors qu'elles sont très motivées, elles ont le sentiment de ne pas avoir droit à la formation et elles se sentent exclues...) ; ce sentiment est toutefois rarement verbalisé.

- L'insécurité permanente (car il n'est pas aisé de faire face aux tâches quotidiennes sans avoir recours à l'écrit ou en ne le maîtrisant pas), qui génère un certain nombre d'attitudes.

### ***Des attitudes fréquentes chez les personnes en situation d'illettrisme***

- Une « fragilité » à tout changement, donc une absence de mobilité, qu'elle soit géographique ou relationnelle. Les personnes en situation d'illettrisme ont en effet besoin de repères et sont à l'aise dans des lieux connus avec des personnes connues. Il est difficile pour elles de faire face à l'inattendu et au changement de leur environnement.
- Une dépendance vis-à-vis des personnes qui les aident dans leurs démarches de la vie quotidienne (famille, voisins, collègues, professionnels de l'accueil et de l'insertion, travailleurs sociaux). Se faire accompagner est parfois vécu comme une humiliation. Des comportements contradictoires alternant entre « docilité » et agressivité », peuvent en découler, en particulier chez les jeunes.
- Une dissimulation de leur rapport à l'écrit : elles font tout pour cacher, taire leurs difficultés de peur d'être stigmatisées si elles le révèlent. Ce faisant, elles peuvent parfois donner l'impression de dissimuler la vérité, de mentir. Il est ainsi tout à fait possible de côtoyer une personne en situation d'illettrisme sans s'en rendre compte puisqu'elle réclame rarement une formation et qu'elle a mis en œuvre des systèmes de défense efficaces. C'est quand on la met dans une situation d'insécurité que ses attitudes caractéristiques vont apparaître.

**Source : Fiches pratiques d'aides au repérage du public en situation d'illettrisme.- C2RI.- 2012**

[http://www.c2rilorraine.org/system/files/livret\\_complet\\_2012.pdf](http://www.c2rilorraine.org/system/files/livret_complet_2012.pdf)

### ***Un phénomène complexe à appréhender***

Souvent, une des principales caractéristiques des personnes concernées est de ne rien réclamer, de ne rien revendiquer, et de cacher aux autres des difficultés qui peuvent les faire basculer dans l'exclusion.

Les raisons les plus fréquentes correspondent à des contraintes ou des difficultés cumulées.

- Parcours scolaire « en pointillé » : maladie, situation familiale difficile, instabilité affective ou géographique, école buissonnière...
- Manque de pratique et de mobilisation des savoirs en action (la personne a progressivement « désappris »)
- Problème cognitif périnatal ou post-traumatique qui perturbe la compréhension
- Sortie prématurée du système scolaire, mise en activité précoce à un poste exigeant peu ou pas de connaissances ... / ...

Des facteurs (pauvreté, précarité, grande fratrie...) semblent avoir des corrélations avec les situations et mériteraient d'être approfondis.

Cependant, on s'oriente vers un modèle multi-causal pour expliquer la situation d'illettrisme: plusieurs facteurs jouent en même temps avec des renforcements d'un facteur sur l'autre. Tel paramètre peut avoir une influence dans tel contexte (une famille désunie, pauvreté, précarité, grande fratrie) et pas dans un autre. Mais il n'y a pas de déterminisme absolu en la matière et on connaît des cas de réussite spectaculaire dans des environnements difficiles.

A côté de facteurs « externes » socio-culturels (éloignement des personnes des réseaux de communication écrite, faible valorisation de l'écrit, rapports difficiles avec le monde scolaire), et socio-économiques (exclusion sociale, marginalité, pauvreté...) existent des facteurs dits « internes » :

- les dimensions psycho-affectives et l'économie psychique du sujet,
- les dimensions cognitives et socio-cognitives,
- les dimensions culturelles.

La question des rapports difficiles à l'écrit s'inscrit au confluent de ces facteurs externes et internes. Si bien qu'on ne sait plus quel facteur joue le plus : le déficit cognitif ? Le modèle familial et social ? Les dispositions socio-cognitives ? Sans doute tout cela à la fois et en interaction.

**Source : Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme. - CRI PACA, Franck DANTZER. - Catéis, Franck Martini. - CRI PACA. - 2004**

<http://www.illettrisme.org/ressources-documentaires/documents-telechargeables/1.-PROBLEMATIQUES--cadres-de-r%C3%A9férences-rep%C3%A9rage-et-%C3%A9valuation/3.-Rep%C3%A9rage/>

## **Repérer quand ?**

---

### ***L'entretien d'accueil et le rôle de l'accueillant***

Pour orienter les personnes vers les formations dans les savoirs de base, il faut d'abord être convaincu que :

#### ***C'est utile***

Les apprentissages qui seront effectués en formation, à condition qu'ils soient suffisamment importants, permettront d'améliorer sensiblement le confort de vie de la personne au quotidien, pour sa famille, pour ses loisirs, pour ses enfants, dans son travail ou sa recherche d'emploi ...

#### ***C'est urgent***

Du moins, aussi urgent que d'autres démarches que la personne doit faire dans d'autres domaines (emploi, aides financières, logement ...) et que les résultats ou les progrès obtenus dans les savoirs de base peuvent contribuer à la résolution des autres aspects. La réciproque est bien sûr vraie : ainsi pour une personne en formation, résoudre des problématiques connexes qu'elle rencontre lui permettra d'être plus « disponible » aux apprentissages ; il s'agit de ne pas en faire un préalable.

#### ***La personne en souffre***

Même si elle ne l'exprime pas, la personne en situation d'illettrisme ressent une blessure narcissique de ne pas « savoirs » dans « un pays où tout le monde sait lire, écrire, ... » (c'est ce qu'elle croit). Cet aspect est constamment vérifié à l'entrée en formation où un important travail est à chaque fois nécessaire pour permettre aux personnes de penser qu'elles sont capables d'apprendre et pour restaurer une image positive de soi.

#### ***C'est possible***

C'est possible à tout âge, quel que soit son niveau ou ses « capacités cognitives ». C'est l'axiome de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il s'agit de bien cerner qu'elles sont les objectifs et le rythme de formation afin de proposer un parcours adapté.

#### ***Cela marche***

La formation permet des progrès notables et identifiables. Les personnes doivent être informées, elles y ont droit. Ensuite la décision relève de leur choix personnel, mais cette information doit être juste et aussi complète que possible. On notera qu'il y a beaucoup de risque à informer des personnes qui ne seraient pas concernées.

## ***Faute d'être convaincu***

On n'insistera pas, on ne trouvera pas les ressources nécessaires pour passer par-dessus ses propres réticences à aborder le sujet : on passera à côté. Un « prescripteur » a toujours quantités de préoccupations, forcément il trouvera toujours quelque chose d'autre à prescrire.

**Source : Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme. - CRI PACA, Franck DANTZER. - Catéis, Franck Martini. - CRI PACA.- 2004. - p. 3**

[http://www.illettrisme.org/components/com\\_repository\\_files/downloads/LES\\_FICHES.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_repository_files/downloads/LES_FICHES.pdf)

Pouvoir déceler dans l'attitude, dans le comportement des indices autres que les savoirs de base d'où l'importance de la posture de l'accueillant. Un conseiller doit :

- Veiller à la qualité de l'accueil (le lieu, l'espace, le temps...)
- Etre attentif au comportement
- Etre à l'écoute
- Prendre en compte les niveaux scolaires
- Mettre en confiance la personne

**Source : Repérage et incitation à la formation de demandeurs d'emploi par les différents services de proximité. - Dossier du Forum Permanent des pratiques en région. - ANLCI, Guadeloupe. - 2007. - p. 21**

[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-et-incitation-a-la-formation-de-demandeurs-d-emploi-par-les-differents-services-de-proximite\\_FPP2\\_Guadeloupe](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-et-incitation-a-la-formation-de-demandeurs-d-emploi-par-les-differents-services-de-proximite_FPP2_Guadeloupe)

Plusieurs phases dans l'entretien d'accueil sont repérées pour les professionnelles des cités des métiers de la Région Limousin dans le Kit du praticien édité par l'ANLCI en 2007.

### ➤ **Un accueil réussi :**

C'est un temps donné à la personne,

Un temps pour établir la confiance,

Un temps pour verbaliser,

Un temps où la personne pourra se mettre en projet de réussir.

### **La posture de l'accueillant :**

Partir des capacités de la personne : repérer les raisons pour lesquelles la personne sollicite l'entretien sollicite l'entretien.

Reprendre un élément du discours de la personne afin de l'amener à préciser sa pensée.

Etre attentif à la manière dont les personnes nomment leurs difficultés.

➤ **Une accroche réussie :**

C'est la prise de conscience pour la personne reçue dans le cadre de l'accueil de posséder des savoirs, de détenir des capacités. C'est pouvoir mettre à disposition d'une idée de parcours, un vécu, des valeurs, des savoirs reconnus et validés.

**La posture de l'accueillant :**

Susciter la curiosité, accompagner la décision, ne pas la valider à la place de la personne.

Faire le deuil d'une situation miracle, c'est dire trouver le bon relais et permettre à la relation de confiance de s'établir.

Partir des capacités de la personne.

Garantir une confidentialité de l'entretien

➤ **Un entretien réussi :**

C'est une relation entre un usager et le conseiller qui doit permettre à la personne reçue, à partir de sa demande, de se sentir écoutée : meilleur image de soi, structuration de la personne dans sa démarche, accès à l'insertion

**La posture de l'accueillant :**

- Bien expliquer une mesure, un procédé liés à la formation, à l'insertion : important de rendre lisible les pré-requis, les conséquences, etc...
- Expliciter les modalités pédagogiques des parcours individualisés (résumé).
- Etre attentif aux demandes d'orientation vers assistante sociale, associations caritatives, psychologue.
- Indiquer la possibilité d'un suivi à la demande de la personne : se souvenir des parcours, avoir des phrases encourageantes.
- Proposer un bon relais

*Source : Accueil, information et orientation du public en situation d'illettrisme dans le contexte de la cité des métiers. - Dossier du Forum Permanent des pratiques en région. - ANLCI, Limousin.- 2007.- p. 14-16*

[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Accueil-information-et-orientation-du-public-en-situation-d-illettrisme-dans-le-contexte-de-la-Cite-des-Metiers\\_FPP2\\_Limousin](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Accueil-information-et-orientation-du-public-en-situation-d-illettrisme-dans-le-contexte-de-la-Cite-des-Metiers_FPP2_Limousin)

## Repérer quoi et comment ?

---

### Repérer la non maîtrise des compétences de base

#### Qu'appelle t'on « compétences de base » ?

##### Les compétences de base ou compétences clés

Dans la perspective de l'accès de tous aux compétences de base, la lutte contre l'illettrisme est "à la base de la base..." car il s'agit de mettre à la portée de tous un socle fonctionnel qui regroupe les compétences nécessaires à la vie courante : circuler, faire des courses, prendre un médicament, choisir un programme de télévision, utiliser un appareil, lire une petite annonce, régler une facture, faire son budget, prendre le train...



#### Compétences de Base : Degrés 1 et 2 (cf ci-après)

Source schéma : *Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence.* -, ANLCI. – 2003. - p. 30



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

**Degré 1 : Repères structurants**

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

**Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante**

Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc.

Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci sont encore étroitement finalisés sur les situations pratiques de leur vie quotidienne.

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

Ces compétences permettent de lire et d'écrire des textes courts, d'argumenter, de résoudre des problèmes plus complexes, d'utiliser plus largement des supports numériques etc. Il s'agit d'aller au-delà du pragmatisme quotidien et de se diriger vers plus de distanciation, de transversalité, d'automatisation, vers une appropriation croissante des codes (règles orthographiques, registres de langue...) vers un usage plus systématique d'outils d'appréhension du réel (tableaux, graphiques, schémas...). Le degré trois est proche 14 du niveau du certificat de formation générale.

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

Ce degré regroupe l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société, s'adapter aux évolutions et continuer à se former. Il correspond au bagage de fin de scolarité obligatoire. Le degré quatre est proche 14 des exigences de formation générale des qualifications de niveau V (CAP, BEP, Brevet des collèges, etc.). Source : Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence,

**Source : Lutter ensemble contre l'illettrisme - Cadre Nationale de référence. - Anlci . - Anlci. - 2003. - p. 30-31**

## ***Le socle de compétences européen***

En mars 2000, reconnaissant que l'Europe rencontrait des difficultés pour s'adapter à la mondialisation et passer à une économie fondée sur la connaissance, le conseil européen de Lisbonne a emboîté le pas, en se fondant notamment sur le constat que plus d'un tiers de la main d'œuvre européenne était faiblement qualifiée. (...) Le conseil européen a alors estimé nécessaire d'« identifier et de définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la cohésion sociale et l'employabilité dans la société de la connaissance » et a conclu qu'il était nécessaire d'adopter « un cadre européen définissant ces compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. »

Ces travaux ont abouti à une « Recommandation du Parlement Européen et du conseil de décembre 2006, visant à développer les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie » (...).

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

***Source : Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir. – GARF. - Mars 2009. - p. 11***

### ***Les huit « compétences clés » de l'Europe sont :***

- 1- la communication dans la langue maternelle,
- 2- la communication en langues étrangères,
- 3- la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies,
- 4- la compétence numérique qui implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC),
- 5- apprendre à apprendre liée à l'apprentissage,
- 6- les compétences sociales et civiques,
- 7- l'esprit d'initiative et d'entreprise,
- 8- la sensibilité et l'expression culturelles,

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

***Source : Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, Portail de l'union européenne, Europa synthèse de la législation européenne***

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

## **Repérer des indices observables en entretien**

En parcourant les différents outils de repérage mis à disposition (Cf : « Les outils à disposition » p. 56 de ce document) des professionnels de l'accueil susceptibles d'être confrontés à des situations d'illettrisme, nous pouvons observer des indices qui doivent alerter l'accueillant sur d'hypothétiques situations d'illettrismes :

### **Des indices de difficultés**

#### **Repérage dans le temps et l'espace :**

- Si la personne ne sait pas expliquer son itinéraire, ainsi que la chronologie des événements...
- Si la personne arrive exagérément en avance à son rendez-vous ou fortement en retard...
- Si la personne ne connaît pas sa date de naissance, si elle tend une pièce d'identité sans formuler de réponse...
- Lit difficilement sur une montre à aiguilles.
- Perception anormale des durées. Ne peut pas prendre plusieurs rendez-vous le même jour.
- Si elle a du mal à s'inscrire dans son histoire, ne peut commenter son CV : quelle durée de travail pour une période, il y a combien de temps, avant ou après tel événement ?
- Refus d'utiliser certain transport en commun (bus, train).

#### **Lecture-écriture :**

- Hésitation pour prendre son stylo.
- Difficultés pour tenir son stylo.
- Si la personne reconnaît ou dit qu'elle « n'aime pas » écrire...
- Si elle explique qu'elle déteste les papiers...
- Si elle prétend qu'elle ne peut pas lire parce qu'elle a oublié ses lunettes, perdu ses lentilles...
- Si elle est accompagnée et s'en remet à cette tierce personne tout au long de l'entretien.

#### **Communication orale :**

- Compréhension des consignes erronée (même après reformulation).
- Expression orale peu claire (lexique pauvre, erreur de syntaxe).
- Réponse partielle aux questions posées.
- Réponse exclusivement par « oui » ou par « non ».
- Niveau de langue familier utilisé en permanence. Le contraire est rare mais possible : un langage oral soutenu pour contourner le recours à l'écrit.

- Reformulation non conforme.

### **Calcul :**

- Difficultés à écrire des données chiffrées (numéro de téléphone, heure de rendez-vous...) dictées à l'oral.
- Difficultés repérées lors de la lecture d'une fiche de paie, d'une facture...
- N'a pas toujours la notion des mesures même si elle utilise les mots correspondants (notion de mètre, dizaine/centaine de mètres, de kilomètre) pour expliquer un itinéraire suivi.

### **Raisonnement logique :**

- Difficulté à se représenter mentalement quelque chose.
- Difficulté à lire un tableau à double entrée (horaires de bus, de train...
- Difficulté de faire des liens de causes à effets, d'anticiper, de présenter une suite logique de faits, de faire des hypothèses.

### **Insertion professionnelle et sociale:**

- Si elle rejette toute idée de formation....
- Refus (de la part d'un salarié) d'une évolution professionnelle qui implique un recours accru à l'écrit.
- Si elle dit à plusieurs reprises : « je voudrais bien, mais ce n'est pas ou plus possible », « il est trop tard pour moi ».
- Si elle a du mal à se projeter parce que « c'est difficile ».
- Si la personne est et reste isolée.
- Quand la personne a des enfants, c'est un bon moyen, à travers ses commentaires, pour lui permettre d'évoquer ses difficultés et sa relation aux apprentissages  
Ex. « je suis content(e), lui il travaille bien à l'école, ce n'est pas comme moi... »  
«vous savez j'ai jamais aimé l'école ... » « lui il comprend vite...il sait déjà lire, il a de la chance ».

### **Autonomie :**

- Se fait accompagner par un tiers (qui formule la demande, répond aux questions ou écrit à sa place).
- Fait entièrement confiance à la personne qui l'accompagne.
- Fait téléphoner quelqu'un à sa place.
- S'en remet à son interlocuteur sans réserve.

## Scolarité : elle a eu lieu en France (et par extension en langue française) :

S'interroger sur :

- La durée : plus la scolarité est courte (scolarité obligatoire) et plus il y a un risque d'illettrisme.
- L'assiduité : c'est un déclaratif non vérifiable, mais des questions de type : « Cela vous intéressait ? etc. » peuvent permettre un recoupement.
- Le parcours scolaire : parfois, peut être un indice complémentaire si la personne s'en souvient :
  - o Classe de perfectionnement, CLIS,
  - o Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA),
  - o Institut médicaux éducatifs (IME), instituts médicaux professionnels (IMPRO),
  - o Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA),
  - o Prise en charge par la Mission Générale d'Insertion de l'Education Nationale (MGIEN).

### *Des indices par situation de travail*

- Des indices lors d'un accueil ou lors d'entretien (rendez-vous) :
  - La personne est accompagnée.
  - Elle éprouve des difficultés de compréhension et d'expression orale :
  - Elle fait répéter, elle dit toujours « oui » ou « non » ou ne communique pas.
  - Elle ne formule pas d'idée, de demande claire.
  - Les documents présentés ne sont pas ordonnés, sont détériorés et / ou ne correspondent pas à l'objet de l'entretien.
  - Elle écrit peu ou pas.
- Des indices lors d'une information collective ou d'un atelier (Parcours d'Orientation Professionnelle, de recherche d'emploi, d'aide à l'élaboration de projet, de techniques de recherche d'emploi, de préparation au code de la route, à visée socioculturelle, etc.)
  - La personne ne prend ou ne s'intéresse pas aux documents remis.
  - Elle n'utilise pas son stylo, ou n'a pas de stylo et n'en demande pas.
  - Elle ne participe pas aux échanges du groupe et se met en retrait.
- Des indices liés au parcours d'insertion professionnelle

Si la personne a travaillé, l'interroger sur :

- La nature de l'emploi : demander s'il a eu recours à l'écrit, si oui demander de quel type (tableau à lire et ou à compléter, prise de notes, lecture de consignes, rédaction de « rapport »)
- La ou les durées des contrats : si les contrats sont courts, s'interroger sur les motifs autres que la réalité du marché du travail ...

## *Des indices par l'abord de différents sujets de la vie quotidienne*

- **Le besoin d'activité** : Lorsque l'on sait qu'une personne a des difficultés dans les savoirs de base, il est possible d'aborder la question en mettant l'accent sur ses autres demandes, comme par exemple son besoin d'avoir une activité pour sortir de l'isolement.
- **Le code de la route** : Demander à quelqu'un s'il possède le permis de conduire est une question banale, naturelle dans de nombreuses situations, à laquelle chacun répond facilement. Evoquer l'épreuve du code de la route peut permettre d'aborder les difficultés avec l'écrit.
- **Le talent** : Il s'agit de s'appuyer sur une activité, plutôt du domaine des loisirs, que la personne affectionne et dans laquelle elle peut « briller ». Valoriser un talent pour relativiser les défaillances ou lacunes et pouvoir en parler de façon dédramatisée.
- **Les démarches administratives** : Il s'agit de s'appuyer sur les démarches écrites (formulaires divers), effectuées avec la personne.
- **La scolarité des enfants** : Il s'agit de s'appuyer sur la présence des enfants dans le foyer et de valoriser le désir qu'a le parent d'accompagner ses enfants dans leur projet de vie et de jouer son rôle de parents.

*Source : Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme. - CRI PACA, Franck DANTZER. - Catéis, Franck Martini. - CRI PACA. - 2004*

[http://www.illettrisme.org/components/com\\_repository\\_files/downloads/LES\\_FICHES.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_repository_files/downloads/LES_FICHES.pdf)

## *Des indices grâce à des objets qui traînent*

Comment susciter, comme si c'était fortuit, un échange sur l'un ou l'autre des savoirs de base ? Pour soutenir des techniques d'entretien dans un lieu donné, on peut imaginer une discrète « disposition » d'objets prétextes à ... en parler.

En fonction du lieu, de l'ergonomie des espaces, de l'autonomie dont on dispose, de ses propres affinités, on va choisir des objets et les placer dans : la salle d'attente, la pièce réservée à l'accueil ou à l'entretien etc., en les disposant en évidence : sur les murs, sur la table, en suspension...

Quels objets ?

- **Affiches** : « Illettrisme, infos-service », du Centre culturel proche, d'éditeurs de livres... Ce qui importe : un graphisme décliné évoquant le « lire-écrire » ou le « compter »
- **Dépliants** : sur les structures et les dispositifs de formations, les différentes actions locales... Ce qui importe : la simplicité du texte et du graphisme, et le contexte local
- **Jeux de sociétés** : scrabble, des chiffres et des lettres, mots croisés ou fléchés... Ce qui importe : la perception du jeu (de lettres, de chiffres, de mots)
- **Gravures, photos, dessins, images ...**, évoquant l'enseignement, l'école, la lecture... Ce qui importe : la force de l'évocation
- **Plans de ville, cartes routières, plan de bus ...** Ce qui importe : la simplicité du texte et du graphisme, et le contexte local

- **Livres pour enfants, revues choisies** pour ce qu'elles peuvent évoquer ... Ce qui importe : la possibilité d'interpeller la personne sur son activité de lecture
- **Autres objets** ... (machine à calculer, horloge, etc.)

Quelles utilisations ?

Quand le regard de la personne s'attarde sur un objet, on l'invite à un commentaire en en produisant un soi-même : « moi, j'adore cette affiche (cette photo), et vous vous aimez lire (écrire) ? » ...

**Source : Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme. - CRI PACA, Franck DANTZER. - Catéis, Franck Martini. - CRI PACA. - 2004**

[http://www.illettrisme.org/components/com\\_repository\\_files/downloads/LES\\_FICHES.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_repository_files/downloads/LES_FICHES.pdf)

## ***Repérer les compétences en situations professionnelles***

***"Un adulte ne se formera que s'il trouve dans la formation des réponses à ses problèmes, dans sa situation". (Bertrand SCHWARTZ)***

### **Parution du Référentiel des compétences clés en situation Professionnelle (RCCSP)**

En 2009 l'ANLCI conçoit et édite le Référentiel des compétences clés en situation Professionnelle (RCCSP).

Ce référentiel a été créé pour pallier aux limites des référentiels existant sur les savoirs de base qui portent sur les capacités langagières ou sur des domaines élargis.

Parce qu'il a été bâti en prenant appui sur l'observation des situations de travail et non sur une définition, a priori, des connaissances académiques qui faciliteraient l'exercice d'une activité, le référentiel CCSP adopte une visée résolument professionnelle. Il identifie les compétences clés en situation professionnelle, c'est-à-dire qu'il s'efforce de faire le lien entre des capacités de base d'une personne et leur mise en œuvre dans le contexte du travail.

Les compétences de base prises en compte dans ce Référentiel sont organisées selon les trois premiers degrés de maîtrise de l'ANLCI.

De plus, l'inventaire de ces compétences reprend le périmètre du cadre européen, ce qui conduit à proposer une approche interdisciplinaire. Le noyau dur des compétences linguistiques (lire, écrire, s'exprimer) doit en effet être replacé dans un ensemble plus large englobant d'autres dimensions transversales, le tout constituant les compétences clés.

#### ***Le RCCSP vise en effet à lier :***

- La description d'une situation de travail dans ses différentes dimensions : activités, critères, capacités professionnelles,
- et l'inventaire des savoirs mobilisés dans cette situation de travail (savoirs généraux et appliqués).

Dans cette perspective, le Référentiel CCSP suggère que l'illettrisme n'est pas seulement une caractéristique liée aux personnes et à leur histoire de vie, mais que c'est aussi un risque grandissant, lié à l'évolution des organisations du travail, que l'on peut prévenir.

#### ***Le Référentiel CCSP répond aux besoins de nombreux acteurs***

- Les entreprises et les collectivités territoriales en tant qu'employeurs
- Les commanditaires financeurs publics et privés : OPCA de branches ou interprofessionnels, État, collectivités territoriales, CNFPT
- Les conseillers et prescripteurs de formation : Pôle emploi, Missions locales, PLIE



- Les opérateurs : organismes de formation, formateurs (animateurs ou concepteurs) et consultants
- Les personnes en insertion professionnelle et les salariés en professionnalisation ou en voie de qualification
- Les salariés d'entreprise et leurs représentants et les demandeurs d'emploi

### **Ses fonctions**

- Conseiller, évaluer et orienter les personnes en insertion sur la base de leurs compétences
- Identifier des besoins de formation pour l'ensemble des personnes concernées
- Valider les compétences acquises et professionnaliser les salariés en poste afin de les qualifier et/ou de les faire évoluer
- Faciliter les démarches de développement des compétences dans le cadre des mobilités professionnelles choisies ou subies
- Élaborer des cahiers de charges de la demande de formation ; négocier des cahiers des charges des actions de formation
- Répondre aux appels d'offres

**Source : Guide d'utilisation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (Référentiel CCSP) version 1. - ANLCI. - mars 2009. - pp.5**

<http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Entreprise/Referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle>

## A propos de « repérage » des compétences clés...

*Par Isabelle Danet, formatrice-consultante au Cafoc de Nantes...*

Bien qu'aucune définition officielle n'existe, on distingue aujourd'hui deux types de pratiques en matière de « repérage » des compétences clés. Nous trouvons, dans un glossaire réalisé par un groupe de travail<sup>1</sup> réuni en 2013 dans le cadre de l'agenda européen pour la formation des adultes – AEFA, une définition qui nous aide à clarifier la distinction entre les pratiques de repérage. Notons que c'est sous l'appellation « positionnement » que nous trouvons les éléments de définition suivants : *Le positionnement<sup>2</sup> est une notion qui peut revêtir plusieurs dimensions. Il convient par exemple de distinguer le positionnement dit d'orientation, du positionnement dit de début de formation.*

*Le premier permet de choisir une formation adaptée à son projet professionnel ; cela renvoie à la problématique de l'orientation et nous parlerons par convention de positionnement d'orientation.*

*Le second est l'acte qui permet au stagiaire ou à l'apprenti de se situer par rapport aux compétences détenues, mais aussi par rapport aux compétences à acquérir, et parfois aussi par rapport aux modalités retenues dans le dispositif de formation. Il débouche sur la construction d'un parcours de formation. Bien évidemment les deux dimensions du positionnement interfèrent. Par exemple, au cours d'un positionnement de début de formation, on peut repérer un souci d'orientation »*

Ce « positionnement dit d'orientation » correspond à ce qui est généralement nommé « repérage ». La finalité de la phase de repérage est bien d'orienter les personnes vers un éventuel parcours de formation aux compétences clés. Les acteurs mettant en œuvre la phase de repérage sont des prescripteurs ou des encadrants de proximité pendant les entretiens annuels. La phase de repérage intervient donc en amont du démarrage de l'éventuel parcours de formation qui s'ensuivra.

A titre d'illustration, une « démarche de repérage » a été développée en Basse-Normandie à l'initiative de l'Errefom<sup>3</sup>. Elle s'adresse à tous les prescripteurs et encadrants d'entreprise.

---

<sup>1</sup> Le rapport final de ce groupe « Evaluer les compétences transversales : outils, techniques, méthodes » n'est pas disponible sur internet mais il est possible de consulter le diaporama de synthèse présenté aux assises nationales de l'illettrisme à Lyon en novembre 2013.

[http://www.2e2f.fr/docs/20140124\\_atelier\\_a8\\_versionjb.pdf](http://www.2e2f.fr/docs/20140124_atelier_a8_versionjb.pdf)

<sup>2</sup> EDUTER - <http://www.eduter.fr/menu-secondaire/dossiers/individualisation/individualisation-temoignages-de-pratiques/elaborer-un-positionnement.html>

<sup>3</sup> <http://www.ipi-bn.fr/boite-%C3%A0-outils/d%C3%A9marche-de-rep%C3%A9rage-des-comp%C3%A9tences-cl%C3%A9s-en-situation-professionnelle>

## *Illustration de démarches de repérage des compétences clés en situation professionnelles*

Dans ce contexte, des démarches de repérage des compétences clés en situation professionnelles ont été expérimentées dans plusieurs régions de France.

### *« Démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle », exemple de la Basse Normandie*

En Basse Normandie, il a été décidé de créer une véritable synergie régionale autour du RCCSP en formant ensemble les Opcas et les organismes de formation à son utilisation pour se doter d'un langage commun et permettre l'appropriation d'une méthodologie commune d'intervention.

Mais se former à l'utilisation d'un outil de diagnostic de situations professionnelles ne suffit pas à construire des parcours de développement de compétences clés : c'est le constat d'organismes de formation qui ont souhaité mutualiser et développer leurs compétences sur ce thème.

C'est ainsi qu'à l'initiative de l'ERREFOM, Centre ressources Illettrisme, un groupe expert d'organismes de formation a été créé sur la base d'une volonté d'implication dans une démarche partenariale de construction de compétences. Ce groupe a été accompagné par Isabelle Danet Consultante au Cafoc de Nantes.

**Source : Formations au développement des compétences clés – Une démarche qualité régionale en Basse-Normandie. - ERREFOM, Groupe d'experts haut normand. - 2013. - p. 1-4**

[http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/demarche\\_qualite.pdf](http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/demarche_qualite.pdf)

La démarche est composée de 10 étapes clés.

Nous nous intéressons ici à l'étape 4 de la démarche, puisque c'est dans cette étape, qu'un repérage des compétences est effectué par le formateur référent.

#### **« Etape 4 : Analyser une situation de travail pour repérer les compétences clés »**

L'objectif de cette étape pour le formateur responsable ou formateur référent est de :

- Repérer les compétences clés activées en situation de travail ou par rapport à un référentiel de formation,
- Identifier les dysfonctionnements au travail dus à une maîtrise insuffisante des compétences clés,
- Informer et rassurer le salarié, le demandeur d'emploi ou le stagiaire,
- Se créer une « base ressources » à partir de référentiels métiers identifiés permettant une identification des compétences clés à mobiliser pour des demandeurs d'emploi.

**Source : Formations au développement des compétences clés – Une démarche qualité régionale en Basse-Normandie .- ERREFOM, Groupe d'experts Bas Normand. - 2013. - p. 11-14**

[http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/demarche\\_qualite.pdf](http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/demarche_qualite.pdf)

## ***Déclinaison des Compétences Clés en situation professionnelle en Savoirs Associés***

La démarche qualité régionale de construction de parcours de développement de compétences clés a permis de décrire l'ensemble du processus permettant de passer de l'expression d'un besoin en compétences clés à la mesure des effets d'une action de formation.

A l'issue de ces travaux, il est apparu nécessaire de créer une déclinaison opérationnelle de cette approche compétence clés à partir de la matrice du RCCSP, tant pour les prescripteurs ou financeurs que pour les formateurs.

### **12 compétences clés en situation professionnelle ont été repérées**

- Conduire une action ou un projet
- Travailler en équipe
- Communiquer à l'oral
- Communiquer à l'écrit
- Communiquer dans une langue étrangère
- Gérer et organiser le temps et l'espace
- Mobiliser des outils mathématiques
- Tirer parti de l'expérience
- Respecter les règles et les codes
- Prendre des initiatives
- Mobiliser des outils numériques
- Maîtriser les leviers et enjeux de l'ouverture culturelle

Pour chacune de ces compétences, des éléments constitutifs ont été formulés et des Savoirs associés déclinés. Ils ont pour but de donner quelques repères aux formateurs pour construire les séquences d'apprentissage, quelles qu'elles soient : situations didactisées, autoformation, FOAD, face à face pédagogique, travail en sous-groupe, projet en groupe etc...

***Source : Savoirs associés aux compétences clés issues du RCCSP. - ERREFOM, Groupe d'experts bas normand. - 2013. - p. 6***

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/SAVOIRS-ASSOCIES-1.pdf>

## ***La démarche à donner lieu à la création d'une boîte à outils***

Cette démarche pour le repérage des compétences clés en situation professionnelle a été développée dans le cadre du Forum permanent des pratiques 2.0 de l'ANLCI. Elle a été présentée à Lyon les 13, 14 et 15 novembre 2013 lors des assises nationales et européennes.

« La démarche pour le repérage des compétences clés en situation professionnelle permet le déroulement d'un entretien se voulant « un moment partagé » pendant lequel tout référent de parcours professionnel ou de formation accompagne une personne à situer ses acquis et ses besoins en matière de compétences clés en situation professionnelle. La démarche s'appuie sur une boîte à outils ». (extrait du guide d'utilisation)

La Boîte à Outils de la démarche pour le repérage des compétences clés en situation professionnelle se compose de plusieurs documents :

- **Le livret global présentant la boîte à outil "Démarche de repérage"**

[http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/BAO\\_REPERAGE.pdf](http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/BAO_REPERAGE.pdf)

- **Le guide d'utilisation de la démarche**

La démarche poursuit simultanément quatre objectifs :

1. Instaurer une relation et une vision croisée en situation d'entretien, entre un référent parcours, un encadrant... et une personne en emploi ou non
2. Identifier et valoriser les compétences clés développées dans un parcours de vie professionnelle et personnelle
3. Identifier des compétences clés à développer étant donné un projet ou une problématique
4. Envisager un parcours de formation ou une mobilité professionnelle

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/GUIDE-1.pdf>

- **Recueil d'informations préalables à l'entretien de repérage des compétences clés développées**

Ce document va permettre à l'accueillant de réunir, à partir « des éléments de dossiers » qui sont à sa disposition, de renseigner une grille qui regroupe les caractéristiques habituelles des personnes maîtrisant les compétences clés de manière insuffisante dans le monde professionnel.

Si la personne est concernée par plusieurs de situations proposées, alors il faudra faire preuve de vigilance pendant l'entretien.

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/OUTIL-1.pdf>

- **Points de vigilance à prendre en compte pendant l'entretien**

Ce document va permettre à l'accueillant d'identifier, selon une grille d'indices, une éventuelle insuffisante maîtrise des compétences clés.

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/OUTIL-2.pdf>

- **Livret de repérage des Compétences Clés en Situation Professionnelle (CCSP)**

Ce document composé d'un rappel sur ce que sont les compétences clés et à quoi elles servent. Suivi d'un questionnaire à soumettre au salarié pour qu'il puisse se situer par rapport aux compétences clés et discuter de ses expériences.

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/OUTIL-3.pdf>

- **Freins et leviers pour entrer en formation**

Une série d'indices qui vont permettre à l'accueillant et au salarié de déterminer les freins à entrer en formation et les motivations pour y entrer.

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/OUTIL-4.pdf>

- **Le saviez-vous? Que sont les CCSP?**

Ce document décrit ce que sont les CCSP avec des exemples à la clé.

<http://www.ipi-bn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/OUTIL-5.pdf>

**Source : Boîtes à outils-Démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle. - ERREFOM, Groupe d'experts bas normand. - 2013. - p.23**

<http://www.ipi-bn.fr/observatoire/boite-%C3%A0-outils/d%C3%A9marche-entreprises>

Des formations exclusivement destinées aux travailleurs en poste ou en recherche d'emploi sont ouvertes depuis début 2008 dans le cadre du Programme Régional d'Education et de Formation de Base (PREFOB) de Guyane.

Travailler les savoirs de base directement en lien avec un poste de travail était une exigence nouvelle pour les organismes de formation. Les équipes de formateurs ont dû ajuster leurs pratiques aux besoins spécifiques des travailleurs salariés ou demandeurs d'emploi et aux demandes des entreprises. En mettant en place le dispositif « Travailler & Apprendre », les partenaires signataires de l'accord cadre du PREFOB Guyane ont voulu répondre spécifiquement à la problématique liant formation de base et développement économique. Evaluer les besoins en formation des travailleurs et des entreprises est donc une clé d'entrée dans cette problématique.

Six équipes du dispositif « Travailler & Apprendre » ont participé aux travaux de Forum en Guyane : Baptiste Labeyrie, coordinateur de l'UFB mobile de l'île de Cayenne, Boutique de Gestion, Cayenne, Laura Boussié, formatrice de l'UFB de Kourou, AFPA Guyane, Kourou, Géraldine Maury, animatrice chargée de communication, Pôle local d'animation de l'île de Cayenne, CFAES « Georges RAPON ».

*Source : Identification des besoins en formation de base des travailleurs en fonction de leur poste de travail. - ANLCI-Groupe Régional Guyane. - Coll. Kit du praticien. - 2010. - p. 45*  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail\\_FPP3\\_Guyane](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail_FPP3_Guyane)

Voici l'une des pratiques réussie retenue pour ce dossier :

## **UFB<sup>2</sup>G de Cayenne : listes de contrôle des tâches et des compétences essentielles mises en œuvre sur le poste de travail (Baptiste Labeyrie)**

### **Une approche de l'activité professionnelle**

La culture UFB<sup>2</sup>G, issue de l'accompagnement des publics dans leur parcours d'insertion professionnelle, les conduit à avoir une approche de la formation par le biais des tâches à réaliser et des compétences mises en œuvre sur le poste de travail. Ici, la compétence est définie en tant que savoir (savoir être et/ou savoir-faire) en action dans un contexte donné. Ainsi dans la logique de leur approche, chaque poste de travail est unique dans le sens où l'environnement dans lequel il est implanté est différent. Et il est donc utile pour chaque demande de formation non seulement de répertorier :

- les tâches réalisées,
- d'examiner l'organisation du travail,

- l'environnement humain,

- le degré d'autonomie et de responsabilité du travailleur par rapport aux tâches qu'il exécute.

Selon tous ces paramètres, la personne mobilisera de façon différente les compétences essentielles. Ces paramètres font également varier le degré de maîtrise des savoirs de base nécessaire sur un poste de travail donné.

Pour réaliser cette observation, UFB<sup>2</sup>G a réalisé un outil qui se présente sous forme de listes de contrôle des tâches et des compétences essentielles. Ces listes répertorient les tâches et la fréquence de réalisation de celles-ci et les compétences essentielles qui sont mobilisées sur le poste de travail.

### **Construction de l'outil**

- Des listes de contrôle type par métier sont construites et sont ajustées à chaque demande de formation et pour chaque poste de travail. Pour chaque nouveau métier rencontré, une liste type de contrôle est construite en référence aux fiches du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers), ainsi qu'aux fiches métiers proposées sur le site [www.itsessential.ca](http://www.itsessential.ca). Ainsi, au fur et à mesure de notre pratique, nous constituons une base de listes.
- Ces listes « base » sont modifiées en fonction des informations que récoltées lors de l'analyse de la demande de formation.
- Lors de l'analyse de la demande, des entretiens sont conduits avec le chef d'entreprise lui-même qui est le commanditaire de la formation, le cas échéant et selon la taille de l'entreprise, avec le personnel d'encadrement intermédiaire.
- Les informations récoltées lors de ces entretiens sont complétées par une observation du salarié sur son poste de travail.
- L'ensemble de ces informations permet d'amender la liste de contrôle type pour en faire une liste spécifique qui va servir pour guider la phase d'évaluation diagnostique des besoins de formation du salarié.
- Lorsque la liste de contrôle est construite, elle est utilisée au cours d'un entretien semi-directif. La personne en évaluation est invitée à décrire ses tâches et ses activités. Les indications qu'elle donne sur la fréquence de réalisation des tâches permettent de fixer des priorités quant aux contenus de formation. Par exemple, l'utilisation plus ou moins fréquente du téléphone détermine l'importance de travailler sur la communication orale et l'utilisation du téléphone.
- Avec l'expérience il a été constaté que le déficit dans la maîtrise des savoirs de base n'est pas systématiquement un frein à l'efficacité d'un salarié sur son poste de travail. En effet celui-ci a bien souvent développé des stratégies compensatoires. Ainsi un des rôles de l'évaluation pédagogique initiale est de mettre en lumière ces savoirs non acquis ou partiellement maîtrisés.
- Aussi il apparaît évident ici que le rôle de l'évaluateur, au-delà de repérer l'ensemble des tâches d'un poste de travail, est bien d'identifier les savoirs nécessaires à la



réalisation de celles-ci. Cette nécessaire identification est souvent complexe. Elle demande en effet décomposer en éléments simples chaque action et permet donc de donner tout son sens à la formation en contextualisant l'évaluation. La formation est ainsi au plus proche des besoins.

**Exemple : liste de contrôle pour un poste d'animalier (cf. p. 51-54 de ce document)**

Le salarié doit quotidiennement entretenir des animaux (souris et singes notamment) élevés à des fins médicales dans un laboratoire d'analyses et de recherches. Il a à sa charge de nourrir les animaux, nettoyer leur cage, gérer le stock de nourriture et de matériel ainsi que de dénombrer les individus de chaque espèce.

Quotidiennement il renseigne des fiches sur le nombre d'animaux et leur état de santé apparent. Au cours de l'entretien semi-directif il nous précisera la fréquence à laquelle il doit réaliser les tâches qui lui incombent.

L'évaluation des savoirs de base nous montrera qu'il a des difficultés en communication écrite et en mathématiques de base. Par exemple, au cours de l'observation de son poste de travail, nous avons noté qu'il dénombrait mentalement le nombre de souris dans une cage sans aucune erreur. Mais l'évaluation pédagogique initiale révélera que les mécanismes formels de l'addition ne sont pas acquis.

Cet exemple met en lumière la fonction essentielle des listes de contrôle : connaître exactement la corrélation entre les activités mises en œuvre sur le poste de travail et les savoirs de base mobilisés pour cette mise en œuvre. A noter toutefois que cette difficulté en arithmétique ne pénalise pas le salarié dans l'accomplissement de son travail quotidien. Par contre, ces difficultés en savoirs de base l'empêchent de suivre une formation technique rendue nécessaire par une évolution de la législation concernant la qualification requise sur ce poste de travail. Ainsi la formation dispensée dans le cadre de l'UFBG devait permettre au salarié de suivre une formation technique et obligatoire pour son maintien dans son emploi actuel et lui apporter un confort dans la réalisation de ses tâches quotidiennes.

**Exemple de liste de contrôle :** (NB : Faute de numérisation de qualité, nous avons dû re-saisir les grilles )

Logo fiche liste de contrôle	<h1>Liste de Contrôle</h1>			
<b>Mr Mayen (Salarié Evalué)</b>	<b>A partir de la fiche métier</b>	<b>Animalier de laboratoire- 41125</b>		
<b><i>Dans votre emploi actuel</i></b>				
	Toujours	Souvent	Rarement	Jamais
Travaillez-vous seul ?				
Utilisez-vous des machines de nettoyage spécifiques pour nettoyer les cages ?				
Lesquelles ?				
Devez-vous lire des notices d'utilisation ?				
Lesquelles ?				
Préparez-vous des commandes de produits ?				
Encadrez-vous une équipe ?				
Utilisez-vous l'informatique ?				
Appliquez-vous des règles d'hygiène et de sécurité ?				
Lesquelles ?				

Logo fiche liste de contrôle	<h1>Liste de Contrôle suite</h1>			
<b>Mr Mayen (Salarié Evalué)</b>	<b>A partir de la fiche métier</b>	<b>Animalier de laboratoire- 41125</b>		
<i><b>Dans votre emploi actuel</b></i>				
	Toujours	Souvent	Rarement	Jamais
Travaillez-vous a partir d'instructions orales ?				
Ecrites ?				
Lesquelles ?				
Devez-vous faire des dosages, des dilutions, des préparations de produits?				
Pour quelles activités ?				
Remplissez-vous une feuille de temps ?				
Devez-vous rendre compte du travail effectué ? Par écrit?				
Avec quels documents				
Par oral ?				
Avec quels documents ?				

Logo fiche liste de contrôle	<h1>Liste de compétences essentielles</h1>			
Mr Mayen (Salarié Evalué)	Compétences importantes Lecture		Animalier de laboratoire- 41125	
<p><b><i>Dans votre emploi actuel, au niveau de la <u>lecture de texte</u></i></b>  <b><i>Devez-vous ?</i></b></p>				
	Toujours	Souvent	Rarement	Jamais
Les bordereaux de livraison pour cochez les fournitures et les médicaments reçus ?				
Des étiquettes de médicaments pour vérifier les instructions, la posologie et les dates de péremptions ?				
Des tableaux ou notes pour savoir quels animaux doivent être soignés ?				
Les étiquettes de produits alimentaires et les mises en garde ?				
Des notes de service ?				
Lire des formulaires déjà remplis contenant des cases à cocher, des données numériques ?				
Lire des tableaux, des horaires ou d'autres textes présentés sous forme de tableau (par ex : lire un horaire de travail) ?				

Exemple de liste de compétences essentielles au niveau du calcul :

Logo fiche liste de contrôle	<h1>Liste de compétences essentielles</h1>			
Mr Mayen (Salarié Evalué)	Compétences importantes Calcul		Animalier de laboratoire- 41125	
<p><b><i>Dans votre emploi actuel, au niveau <u>du calcul</u></i></b></p> <p><b><i>Devez-vous ?</i></b></p>				
	Toujours	Souvent	Rarement	Jamais
Commander vos fournitures, c'est-à-dire pour chaque article la quantité à commander ?				
Calculer le prix de ces fournitures ?				
Mesurer des médicaments en millimètre (mesures et calculs) ?				
Peser les animaux (mesures et calculs) ?				
Préparer la nourriture des animaux en respectant les proportions (mesures et calculs) ?				
Lire et écrire, compter, arrondir, additionner ou soustraire, multiplier ou diviser des nombres entiers ? Par exemple compter les animaux, des réserves, des cages ou des médicaments à administrer.				
<p>Vous effectuez vos calculs (mettre une croix par réponse)</p> <p style="margin-left: 40px;">Mentalement</p> <p style="margin-left: 40px;">A la main</p> <p style="margin-left: 40px;">A la calculatrice</p>				

**Source : Identification des besoins en formation de base des travailleurs en fonction de leur poste de travail. Annexes- ANLCI-Groupe Régional Guyane. - Coll. Kit du praticien. - 2010. - p. 58-65**

[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail\\_FPP3\\_Guyane](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail_FPP3_Guyane)

## Evolution de la démarche :

UFB<sup>2</sup>G a constaté que cette approche permettait une meilleure négociation et appropriation du plan de formation par le chef d'entreprise et le bénéficiaire de la formation car les liens entre poste de travail et contenu de formation sont apparents.

Cependant il y a deux difficultés majeures dans sa mise en œuvre :

- Tout d'abord, cette démarche n'est pertinente que si les modalités d'utilisation de la liste de contrôle sont respectées. La liste de contrôle, une fois finalisée, doit être utilisée comme un guide d'entretien pour amener le salarié à décrire voire expliciter ses tâches et non comme une check-list à renseigner. L'entretien doit permettre au salarié d'apprendre sur lui-même et d'éclaircir son processus de travail pour mettre à jour ses besoins de formation. C'est seulement dans ces conditions que les informations recueillies seront pertinentes et utiles pour la construction du plan de formation et des supports pédagogiques.
- Ensuite, les formateurs utilisent peu ou très partiellement les informations recueillies dans la phase de formation. Or, ces matériaux recensés au cours de la phase d'évaluation devraient naturellement être exploités durant la formation, de façon à donner du sens à l'ensemble des apprentissages et à faciliter le transfert des nouvelles connaissances en situation professionnelle.

Cette démarche suppose de l'évaluateur, puis des formateurs, d'exploiter les informations recueillies dans les listes de contrôle pour construire le parcours de formation unique pour chaque bénéficiaire. Ces approches, si elles ne sont pas diamétralement opposées, demandent pour les formateurs d'aborder la construction des contenus de formation sous un nouvel angle.

L'objectif est donc de mieux accompagner l'appropriation de cette démarche et de cet outil par les membres de l'équipe pédagogique de l'UFB en les aidant à valoriser les informations recueillies lors des réunions de suivi pédagogique hebdomadaires.

De plus, une utilisation plus efficace des listes de contrôle justifierait le temps investi dans les phases d'élaboration des listes puis du recueil de données. En effet ce temps demeure encore relativement important.

**Source : Identification des besoins en formation de base des travailleurs en fonction de leur poste de travail. - ANLCI-Groupe Régional Guyane. - Coll. Kit du praticien. - 2010. - p.31-34**

[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail\\_FPP3\\_Guyane](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail_FPP3_Guyane)

#### Repérer dans l'environnement professionnel :

- **Démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle.** - ANLCI-Groupe Régional Basse Normandie. - Coll. Guide de démultiplication des pratiques. - 2013. - p. 11
- **Formations au développement des compétences clés – Une démarche qualité régionale en Basse-Normandie.** - ERREFOM, Groupe d'experts Bas Normand. - 2013. -39 p.  
[http://www.ipibn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/BAO\\_REPERAGE.pdf](http://www.ipibn.fr/sites/default/files/fichiers/documents/outils/BAO_REPERAGE.pdf)
- **Identification des besoins en formation de base des travailleurs en fonction de leur poste de travail.** - ANLCI-Groupe Régional Guyane. - Coll. Kit du praticien. - 2010. - 86 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail\\_FPP3\\_Guyane](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/identification-des-besoins-en-formation-de-base-des-travailleurs-en-fonction-de-leur-poste-de-travail_FPP3_Guyane)
- **Construction de formation de base sur mesure pour les salariés.**- ANLCI-Groupe Régional Auvergne. - Coll. Kit du praticien. - 2009. - 67 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Construction-de-formation-de-base-sur-mesure-pour-les-salaries\\_FPP3\\_Auvergne](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Construction-de-formation-de-base-sur-mesure-pour-les-salaries_FPP3_Auvergne)
- **De la demande de formation des salariés à la mise en œuvre de solutions partenariales.**- ANLCI-Groupe Régional Alsace. - Coll. Kit du praticien. - 2009. - 59 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/De-la-demande-de-formation-des-salaries-a-la-mise-en-oeuvre-de-solutions-partenariales\\_FPP3\\_Alsace](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/De-la-demande-de-formation-des-salaries-a-la-mise-en-oeuvre-de-solutions-partenariales_FPP3_Alsace)
-  **Développement d'une formation de base adaptée au projet de l'entreprise.** - ANLCI-Groupe Régional Haute-Normandie.- Coll. Dossier du Forum Permanent des Pratiques en région. - 2007. - 86 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Developpement-d-une-formation-de-base-adaptee-au-projet-de-l-entreprise\\_FPP2\\_Haute-Normandie](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Developpement-d-une-formation-de-base-adaptee-au-projet-de-l-entreprise_FPP2_Haute-Normandie)
- **Repérage et incitation à la formation de demandeur d'emploi par les différents services de proximité.** - ANLCI-Groupe Régional Guadeloupe. - Coll. Dossier du Forum Permanent des Pratiques en région. - 2007. - 43 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-et-incitation-a-la-formation-de-demandeurs-d-emploi-par-les-differents-services-de-proximite\\_FPP2\\_Guadeloupe](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-et-incitation-a-la-formation-de-demandeurs-d-emploi-par-les-differents-services-de-proximite_FPP2_Guadeloupe)

## **Repérer dans les Missions locales :**

- **Repérage des situations d'illettrisme et accompagnement des jeunes par les missions locales vers la formation.** - ANLCI-Groupe Régional Picardie. - Coll. Kit du praticien. - 2010. - 104 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-des-situations-d-illettrisme-et-accompagnement-des-jeunes-par-les-missions-locales-vers-la-formation\\_FPP3\\_Picardie](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-des-situations-d-illettrisme-et-accompagnement-des-jeunes-par-les-missions-locales-vers-la-formation_FPP3_Picardie)
- **Une démarche de repérage des situations d'illettrisme et non maîtrise de la langue dans les missions locales.** - CRI PACA/ARDML. - 2008. - 19 p.  
[http://www.ardmlpaca.org/Galet\\_Images/SyntheseDeLaDemarcheDeReperage.pdf](http://www.ardmlpaca.org/Galet_Images/SyntheseDeLaDemarcheDeReperage.pdf)
- **Identification des difficultés de maîtrise des savoirs de base et accompagnement des jeunes par les missions locales.**- ANLCI-Groupe Régional Aquitaine. - Coll. Dossier du Forum Permanent des Pratiques en région. - 2007. - 121 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Identification-des-difficultes-de-maitrise-des-savoirs-de-base-et-accompagnement-des-jeunes-par-les-missions-locales\\_FPP2\\_Aquitaine](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Identification-des-difficultes-de-maitrise-des-savoirs-de-base-et-accompagnement-des-jeunes-par-les-missions-locales_FPP2_Aquitaine)
- **Démarche de repérage des acquis de base.** - Dartois C.- CFI PAQUE. - Centre Inffo. - 1992


## **Repérer dans les lieux d'accueil et d'orientation**

- **Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme.** - CRI PACA, Catéis. - 2004
  - [http://www.illettrisme.org/components/com\\_remository\\_files/downloads/Guide\\_reperage\\_Avignon.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_remository_files/downloads/Guide_reperage_Avignon.pdf)
  - [http://www.illettrisme.org/components/com\\_remository\\_files/downloads/LES\\_FICHES.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_remository_files/downloads/LES_FICHES.pdf)
- **Accueil, information et orientation du public en situation d'illettrisme dans le contexte de la Cité des Métiers.**-ANLCI-Groupe Régional Limousin. - Coll. Dossier du Forum Permanent des Pratiques en région. - 2007. - 68 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Accueil-information-et-orientation-du-public-en-situation-d-illettrisme-dans-le-contexte-de-la-Cite-des-Metiers\\_FPP2\\_Limousin](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Accueil-information-et-orientation-du-public-en-situation-d-illettrisme-dans-le-contexte-de-la-Cite-des-Metiers_FPP2_Limousin)
- **Repérage, orientation, information et motivation des personnes en situation d'illettrisme.** - ANLCI-Groupe Régional Corse. - Coll. Dossier du Forum Permanent des Pratiques en région. - 2007. - 44 p.  
[http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-orientation-information-et-motivation-des-personnes-en-situation-d-illettrisme\\_FPP2\\_Corse](http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Reperage-orientation-information-et-motivation-des-personnes-en-situation-d-illettrisme_FPP2_Corse)



## Les outils de types « Guide » ou « Fiches pratiques »

---

-  **Grille de repérage des compétences de base du jeune accueilli dans les missions locales de Haute-Normandie** A paraître ! (En cours de validation)  
Plus d'infos sur : <http://www.missionslocales-hautenormandie.com/>
- **Guide pour le repérage des personnes en situation d'illettrisme.**- Réseau APP Languedoc-Roussillon. - 2014. - 7 p.  
<http://www.app-reseau.eu/upload/Production%20APP%20-%20Guide%20pour%20le%20rep%C3%A9rage%20des%20personnes%20en%20situation%20d%E2%80%99illettrisme.pdf?PHPSESSID=160psienkdf1t4fhhhdluak42>
- **Guide langue et compétences : des clés pour agir – S'exprimer, lire, écrire, compter, les fondamentaux pour une mission réussie .**- FAF.TT.- 2013. - p. 7-10  
[http://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-11/dir5/guide\\_illettrisme.pdf](http://www.faftt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-11/dir5/guide_illettrisme.pdf)
- **Repérer les parents en situation d'illettrisme pour les mettre en confiance.** - ministère de l'éducation nationale. - 2013  
[http://cache.media.eduscol.education.fr/file/AEF/85/4/Reperer\\_les\\_parents\\_280854.pdf](http://cache.media.eduscol.education.fr/file/AEF/85/4/Reperer_les_parents_280854.pdf)
- **Les Structures d'insertion par l'activité économique d'Ile-de-France face aux situations d'illettrisme (guide pratique).** - Défi Metiers. - Paris.- 2013. - p. 28-34  
[http://www.defimetiers.fr/sites/default/files/docs/publications/guide\\_siae\\_final\\_02\\_web.pdf](http://www.defimetiers.fr/sites/default/files/docs/publications/guide_siae_final_02_web.pdf)
- **Repérage compétences clés – un outil de repérage des compétences clés.**- Arifor. - Champagne Ardennes. -2012  
<http://www.illettrisme-ressources.com/wp-content/uploads/2012/12/rep%C3%A9rage-comp%C3%A9tences-cl%C3%A9s-V2.pdf>
- **Fiches pratiques d'aide au repérage du public en situation d'illettrisme.** - C2RI Lorraine.- 2012  
[http://www.c2rilorraine.org/system/files/livret\\_complet\\_2012.pdf](http://www.c2rilorraine.org/system/files/livret_complet_2012.pdf)
- **Guide pratique d'aide au repérage et à l'orientation du public jeune en situation d'illettrisme.** - Defi Métiers. - Paris. - 2011  
<http://www.defi-metiers.fr/publications/aide-au-reperage-et-lorientation-du-public-jeune-en-situation-dillettrisme-guide>
- **Le galet : guide d'analyse des situations d'illettrisme.** –CRI PACA, ARDML PACA. –Marseille. – 2010. – 1 cédérom

- **Repérer les situations d'illettrisme (Fiches Pratiques).** - Réseau régional des missions locales et PAIO du centre. -2008  
[http://www.alfacentre.org/lr\\_illettrisme/documents/Guide%20conseiller%20MLPAIO/Fiches\\_pratiques.pdf](http://www.alfacentre.org/lr_illettrisme/documents/Guide%20conseiller%20MLPAIO/Fiches_pratiques.pdf)
  
- **Repérer et prescrire (Plaquette).** - DIRECCTE Poitou Charentes, ARFTLV. - 2011  
[http://www.arftlv.org/Actualites/11709/Une\\_plaquette\\_sur\\_illettrisme\\_pour\\_reperer\\_et.aspx](http://www.arftlv.org/Actualites/11709/Une_plaquette_sur_illettrisme_pour_reperer_et.aspx)
  
- **Lutte contre l'illettrisme : guide du prescripteur.** - Gip Poitou-Charentes Qualité de la formation. - 2003  
[http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1488/guide\\_du\\_prescripteur\\_poitou\\_charentes.pdf](http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1488/guide_du_prescripteur_poitou_charentes.pdf)
  
- **Fiches techniques du guide du prescripteur.** - Gip Poitou-Charentes Qualité de la formation.- 2003  
[http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1489/fichestechniquesprescripteur\\_poitou\\_charentes1.pdf](http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1489/fichestechniquesprescripteur_poitou_charentes1.pdf)
  
- **Guide de repérage et d'orientation des situations d'illettrisme.** - CRI PACA, Catéis. - 2004
  - [http://www.illettrisme.org/components/com\\_remository\\_files/downloads/Guide\\_reperege\\_Avignon.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_remository_files/downloads/Guide_reperege_Avignon.pdf)
  - [http://www.illettrisme.org/components/com\\_remository\\_files/downloads/LES\\_FICHES.pdf](http://www.illettrisme.org/components/com_remository_files/downloads/LES_FICHES.pdf)
  
- **Chantiers-école et situation d'illettrisme.** - Association national les acteurs du chantier école - 2004. - p. 15-29  
<http://www.chantierecole.org/IMG/pdf/GRllettrism.pdf>

**NB :** Nous avons peu traité les outils propres aux OPCA. Ils existent et sont utilisés en interne mais ne sont pas accessibles hors d'un usage interne aux adhérents des OPCA.

## Bibliographie

---

- **L'illettrisme en Haute-Normandie faire bouger les lignes (Rapport).** - CESER Haute-Normandie. - Septembre 2013. - p. 204
- **Prévention et lutte contre l'illettrisme (Rapport).** - CNFPTLV. - 2013. - p.91
- **L'illettrisme.** - Marie-Thérèse Geffroy, Patricia Gautier-Moulin. - les essentiels Milan. - 2013.- 84 p.
- **Développer les compétences clés.** - Cafoc de Nantes. - Chronique Sociale. - 2012. - 236 p.
- **Un autre regard sur les « Illettrés » représentation, apprentissage et formation.** - Anne Torunczyk. - L'harmattan. - 2011. - 294 p.
- **Paroles d'illettrés ou sortir du « Malentendu ».** - Jean-Pierre Gaté, Christelle Chevalier-Gaté. - L'harmattan. - 2010. - 183 p.
- **Des chemins de savoirs dans une pédagogie de la conscientisation – 3 Guides.** - Anne Vinérier. - CRDP D'Orléans-Tours. - 2005
  - Guide pour le formateur
  - Guide pour l'apprenant
  - Guide pour le coordinateur
- **Qui est illettré ? Décrire et évaluer les difficultés à se servir de l'Écrit.** - Jean-Marie Besse. - Retz. - 2003. - 223 p.
- **Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence.** - Anlci. - 2003. - 91 p.
- **Repérage de l'illettrisme – Analyse des besoins en formation linguistique.** - Collectifs d'auteurs. - Ministère du travail, du dialogue social et de la participation. - 1995.- 39 p.
- **Combattre l'illettrisme – Permis de lire, permis de vivre.** - Anne Vinérier.- L'Harmattan.- 1994. - 335 p.

### **Connaissance de la problématique**

- <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-definitions>
- <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-causes-de-l-illettrisme>
- <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/Les-chiffres/Niveau-national/Journee-DefenseCitoyennete>

### **Le repérage au regard des politiques publiques : enjeux et perspectives**

- <http://ceser.hautenormandie.fr/PRESENTATION-DU-CESER>
- <http://ceser.hautenormandie.fr/PRESENTATION-DU-CESER/ROLES-ET-MISSIONS>
- <https://ceser.hautenormandie.fr/Articles/L-illettrisme-en-Haute-Normandie-faire-bouger-les-lignes>
- <http://www.cnfptlv.gouv.fr/>
- <http://www.cnfptlv.gouv.fr/validation-du-rapport-prevention.html>

### **Le repérage au regard des acteurs de la formation**

- <http://eduscol.education.fr/cid47716/lexique.html>
- <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/>
- <http://europa.eu>
- <http://www.illettrisme.org/>
- <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Entreprise/Referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle>
- <http://www.ipi-bn.fr/observatoire/boite-%C3%A0-outils/d%C3%A9marche-entreprises>
- <http://www.c2rilorraine.org/>
- <http://www.illettrisme.org/>
- <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque>
- <http://www.app-reseau.eu/>
- <http://www.defimetiers.fr>
- <http://www.alfacentre.org/>



**Eclairage** est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie / Pôle Information.  
Directeur de la publication : Luc Chevalier.  
Information et rédaction : Elise Dehays  
Conformément à la loi "Informatique & Libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant.  
(Déclaration à la CNIL n° 756690)  
© Eclairage 2014

