



**La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et
Écrire en Wallonie**

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
I. Les apprenants travailleurs de Lire et Écrire en Wallonie.....	7
II. La question de l’alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire	9
A. Des bénévoles au service de travailleurs illettrés	9
B. 1983 Lire et Écrire se crée	9
C. Des travailleurs essentiellement accueillis en soirée ou individuellement en journée	9
D. Lire et Écrire aborde le monde de l’entreprise	9
III. Dans quel dispositif accueillir les travailleurs ?	11
A. Dispositifs accessibles aux travailleurs.....	11
B. Analyse d’un échantillon représentatif de l’offre actuelle	11
IV. L’accès au congé éducation payé	13
A. Caractéristiques	13
B. Historique	13
C. Recours au CEP.....	13
V. Les formations du soir	15
A. Caractéristiques	15
VI. Les dispositifs classiques de Lire et Écrire qui accueillent des travailleurs.....	17
A. Caractéristiques	17
VII. L’alphabétisation des travailleurs en entreprise	19

A. Importance de développer la formation en entreprise	19
B. Positionnements face au monde du travail	20
VIII. Analyse des conditions requises par Lire et Écrire pour l’alphabétisation en entreprise	23
A. Négociation des conditions de mise en œuvre	23
B. Temps d’émergence des projets	24
C. Coût formateur/salaire du travailleur en formation	24
D. Comité d’accompagnement	26
E. Implication syndicale	27
F. Conditions minimum	27
IX. Constats sur le développement des actions et la collaboration avec les Régionales.....	29
A. Des réalités régionales syndicales différentes	29
ANNEXES	31

Préambule

L'alphabétisation des travailleurs fait partie de l'histoire de Lire et Écrire et des mouvements porteurs. Au fil des ans, les questions liées à la formation et à la sensibilisation ont évolué en fonction de l'environnement dans lequel se situe Lire et Écrire.

Pour tenter de comprendre les enjeux d'aujourd'hui, il est nécessaire, de dresser un inventaire des constats concrets rencontrés, de tenter de faire des propositions de manière à pouvoir cerner un cadre d'actions et des priorités. De ce cadre d'actions, il faudra ensuite évaluer les forces et cerner des missions qui concernent les instances, les mouvements porteurs, les Régionales, la coordination.

I. Les apprenants travailleurs de Lire et Écrire en Wallonie

Selon les données récoltées par les Régionales wallonnes de Lire et Écrire depuis 2005, voici le nombre de travailleurs entrés en formation au sein d'un dispositif de Lire et Écrire en Wallonie.

Tableau 1 : Apprenants travailleurs en formation

	2005	2006	2007	2008
Travailleurs inscrits en formation pour tout dispositif de formation	260	250	233	273
Total des apprenants Lire et Écrire en Wallonie inscrits en formation	3387	3395	3194	3006
Pourcentage de travailleurs parmi les apprenants de Lire et Écrire en Wallonie	8%	7%	7%	9%

Par ailleurs, et faute de données chiffrées en Belgique francophone sur cette question, une enquête de l'ANCLI française (Agence de Lutte contre l'illettrisme) nous informe que¹ :

- 57% des personnes en situation d'illettrisme sont dans l'emploi ;
- 11% sont au chômage ;
- 14% sont retraitées ;

¹ <http://www.ancli.fr> Les chiffres de l'illettrisme.

- 10% en formation ou en inactivité ;
- 8% sont au foyer.

Constats sur le public touché par nos actions

Parmi les apprenants de Lire et Écrire en Wallonie, les travailleurs ne représentent pas 10% du total des personnes qui entrent en formation. Les travailleurs sont donc peu représentés au sein des structures de Lire et Écrire.

Par an, moins de 300 travailleurs s'inscrivent en formation. Dès lors, même si les entrées en formation tout public confondus sont difficiles, pour les travailleurs, cette difficulté est accentuée.

II. La question de l'alphabétisation des travailleurs au sein de Lire et Écrire

La prise en compte des travailleurs et leur entrée en formation au sein de Lire et Écrire a connu des évolutions depuis la création de l'asbl.

A. DES BÉNÉVOLES AU SERVICE DE TRAVAILLEURS ILLETTRÉS

Avant la création de Lire et Écrire, soit avant 1983, et à la demande d'organisations syndicales principalement, des bénévoles consacrent du temps pour lutter contre l'illettrisme de travailleurs, dont beaucoup sont issus de population immigrée. Nous ne disposons pas de données chiffrées sur cette période.

B. 1983 LIRE ET ÉCRIRE SE CRÉE

1983 = Par son origine même, Lire et Écrire créé par les mouvements ouvriers chrétiens et socialiste, s'ancre dès le départ dans le monde du travail. A ce moment, les demandeurs d'emploi, soit les travailleurs touchés par la crise et licenciés, sont les publics majoritairement en formation dans les structures de Lire et Écrire. On s'oriente donc à ce moment vers une offre destinée aux demandeurs d'emploi.

L'action touche cependant des travailleurs également, qui poursuivent les formations en dehors de leur temps de travail. Il n'existe pas de chiffres wallons disponibles sur le pourcentage de travailleurs.

C. DES TRAVAILLEURS ESSENTIELLEMENT ACCUEILLIS EN SOIRÉE OU INDIVIDUELLEMENT EN JOURNÉE

1990 = Le nombre d'apprenants travailleurs à Lire et Écrire est de 15.7%. Ces travailleurs vont en cours du soir, ou suivent des cours du jour en dehors de leurs heures de travail. Dans ce cadre, Lire et Écrire ne développe que des contacts exceptionnels avec le monde de l'entreprise.

1995/96 = le pourcentage d'apprenants travailleurs à Lire et Écrire se situe à 8.9%. Sans doute, y-a-t-il des glissements de publics ou des changements liés au contexte socio-économique.

D. LIRE ET ÉCRIRE ABORDE LE MONDE DE L'ENTREPRISE

2000/2001 : Lire et Écrire en Wallonie souhaite développer des liens avec le monde du travail :

- une recherche-action « alphabétisation et entreprise » est menée, dans le cadre d'un financement ponctuel ;
- Lire et Écrire s'engage dans un projet à financement européen comprenant un axe « alphabétisation des travailleurs », qui a pour objectif de : « faire reconnaître l'analphabétisme des travailleurs et lui apporter une réponse spécifique en mettant sur pied, en concertation avec les employeurs et les syndicats, des formations en alphabétisation à destination de travailleurs. Ces formations seront dispensées soit au sein même de l'entreprise soit en dehors ». 5 Régionales de Lire et Écrire en Wallonie (Brabant Wallon, Charleroi, Hainaut Occidental, Liège et Luxembourg) s'engagent dans l'action (sensibilisation, construction d'outils,

formations) dans différents secteurs (construction, sidérurgie, nettoyage) et avec différents partenaires. Ceci impulsera de nouveaux projets **d'alphabétisation des travailleurs**.

- Lire et Écrire obtient de la Région wallonne un subventionnement pour mettre en place une sensibilisation et une offre de formation à destination des travailleurs. Ceci se fera au travers de conventions annuelles jusqu'en 2007, puis pluriannuelle de 2008 à 2010.

Le monde de l'entreprise est difficile à aborder car il s'organise selon des logiques différentes : l'investissement formation des entreprises en matière d'alphabétisation reste rare. Cependant des avancées existent dans certains secteurs (le nettoyage, les titres services, les Maisons de Repos et de Soins)

Constats sur l'alphabétisation des travailleurs

- Lire et Écrire souhaite développer son offre de formation à destination de tous les publics, travailleurs compris.
- Des moyens et des stratégies spécifiques sont nécessaires pour toucher ce public difficile.
- **Le monde de l'entreprise requiert une approche particulière.**

III. Dans quel dispositif accueillir les travailleurs ?

A. DISPOSITIFS ACCESSIBLES AUX TRAVAILLEURS

Trois dispositifs sont disponibles pour les travailleurs qui désirent s'alphabétiser dans une structure de Lire et Écrire :

- il existe la possibilité de suivre une formation en dehors du temps de travail, soit le soir, soit le samedi matin. Cette possibilité a l'avantage de garder une certaine confidentialité vis-à-vis de l'employeur qui n'est pas tenu de connaître la situation d'illettrisme de son travailleur ;
- il y a également des travailleurs qui intègrent des dispositifs de lire et écrire en journée. Ces dispositifs ne sont pas orientés spécifiquement vers les travailleurs. Dès lors, les travailleurs intègrent un groupe en formation, parfois pour une période déterminée, parfois pour moins d'heures par semaine que les autres personnes du groupe qui peuvent être des demandeurs d'emploi.
- Il existe enfin la possibilité de mettre en place un groupe de formation via le monde de l'entreprise, dans lequel se retrouvent des collègues de travail. Ce groupe est caractérisé par le fait que la formation se déroule (idéalement) pendant le temps de travail, avec maintien du salaire et est destiné à des travailleurs uniquement parfois d'une même entreprise, d'un même secteur.

B. ANALYSE D'UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE L'OFFRE ACTUELLE

En juin 2009, 965 travailleurs entrés en formation depuis 2002 ont été recensés. Cet échantillon n'est pas exhaustif mais peut être considéré comme représentatif d'une réalité².

- La moitié des apprenants travailleurs sont venus en journée, dans des dispositifs classiques de Lire et Écrire.
- 351 travailleurs ont été accueillis dans les cours du soir, ce qui représente plus d'un tiers des travailleurs.
- Les dispositifs mis en place pour les travailleurs en entreprise n'ont concerné que 11% du total des apprenants travailleurs, soit 109 travailleurs sur une période de plus ou moins 7 ans.

Ces répartitions sont différentes selon les Régionales de Lire et Écrire en Wallonie.

² Voir en annexe le détail de l'échantillon analysé

Tableau 2 Répartition des apprenants travailleurs dans la Régionale selon les dispositifs³

	BW	CMB	CSH	HO	LUX	LHW	NAM	VERV
Formation en soirée	10%	63%	72%	39%	29%	29%	11%	48%
Dispositif classique en journée	58%	30%	7%	58%	52%	58%	69%	52%
Alpha en entreprise	32%	7%	21%	0%	8%	14%	19%	0%
Formation le samedi				3%			1%	
Inconnu					11%			
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total en nombre	88	122	72	76	208	175	96	128

Par rapport à ces trois dispositifs différents, plusieurs pistes de travail sont envisageables afin de développer une alphabétisation des travailleurs de qualité au sein de Lire et Écrire notamment.

³ Les nombres d'apprenants par Régionale et la période considérée pour la récolte de données sont repris en annexe.

Recommandations pour Développer l'alphabétisation des travailleurs selon les dispositifs

Dispositif en dehors du temps de travail

- Augmenter l'offre en soirée ou le samedi matin
- Proposer l'accès au congé éducation payé pour ceux qui le désirent

Dispositifs classiques Lire et Écrire en journée

- Développer l'accueil des travailleurs et adapter les dispositifs aux contraintes des travailleurs qui sont intégrés dans ces dispositifs dits « classiques » pendant le temps de travail.
- Proposer l'accès au congé éducation payé pour ceux qui le désirent

Dispositifs en entreprise

- Envisager des modules spécifiques de formations pendant le temps de travail accessibles pour tous les travailleurs concernés d'un même secteur, et qui soit susceptibles d'être pérennisés.
- Développer des collaborations avec les fonds sectoriels

Remarques

- Les recommandations sont détaillées plus bas dans ce document.
- Des transferts entre deux dispositifs peuvent être encouragés. Par exemple, à partir d'une demande de formation dans un dispositif classique en journée, il est possible d'envisager avec l'accord de l'apprenant de mettre en place une formation en entreprise.

IV. L'accès au congé éducation payé

A. CARACTÉRISTIQUES

- Les travailleurs qui le désirent peuvent entrer en formation pendant leur temps de travail et bénéficier du maintien de leur salaire lorsqu'ils sont en formation, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer (selon certaines conditions liées à leur contrat de travail).
- Les heures de formation sont assimilées d'office à du temps de travail et peuvent être récupérées si elles sortent de l'horaire de travail.
- Ceci est évidemment conditionnel au fait que le travailleur exprime le désir d'informer son employeur de sa situation d'illettrisme.
- Les apprenants doivent informer leur employeur de l'utilisation du CEP avant le 31 octobre pour toute formation commençant en septembre. **Après, soit c'est trop tard, soit la formation ne peut être assimilée à une formation commençant en septembre.**

B. HISTORIQUE

- 2003= Lire et Écrire Wallonie obtient la reconnaissance de sa formation dans le cadre du congé éducation payé.
- 2008 = Lire et Écrire Bruxelles bénéficie également de l'accès au CEP pour ses apprenants

Aujourd'hui l'agrément est donné à Lire et Écrire pour une durée indéterminée. La seule contrainte : un rapport d'évaluation est demandé à Lire et Écrire chaque année.

C. RECOURS AU CEP

- L'accès au CEP ne s'est pas traduit par une utilisation massive de ce dispositif. En effet, cela concernera maximum une dizaine de travailleurs par année scolaire.
- Une évaluation du dispositif au sein de Lire et Écrire indique que c'est via Lire et Écrire que les apprenants travailleurs ont pris connaissance de la possibilité d'utiliser le CEP (pas par l'employeur, par le délégué syndical, ou autre).

Par ailleurs, on sait que la formation alpha pour les travailleurs nécessite une forte dose de motivation pour être suivie en dehors des heures de travail. Le CEP permet d'alléger cette « charge ».

Recommandations concernant le CEP

Les personnes de Lire et Écrire qui sont en contact avec les apprenants travailleurs devraient les informer de ce droit, avant le 31 octobre (pour les travailleurs qui entrent en formation en septembre).

Ces personnes de Lire et Écrire ont besoin d'être informées et formées chaque année à l'utilisation du CEP.

Un réflexe doit s'installer dans le cadre de l'accueil des apprenants travailleurs.

V. Les formations du soir

A. CARACTÉRISTIQUES

D'après les rapports rentrés par les formateurs des Régionales de Lire et Écrire sur les formations en soirée adressées aux travailleurs, il semblerait que ces dispositifs soient caractérisés par le fait que :

- les entrées sont permanentes, les travailleurs sont contraints parfois **d'arrêter** et de recommencer plus tard les formations à cause de leurs horaires de travail, de la fatigue, d'éléments qui font que **l'investissement dans la formation est parfois considéré comme lourd et demande dès lors une certaine souplesse** aux formateurs ;
- les formateurs décrivent une dynamique et une motivation de la part **des apprenants qui sont présents qu'ils considèrent comme particulièrement** relevante. La formation en soirée demande un investissement en temps et en énergie qui pousse les apprenants à être demandeurs de **changements rapides et à s'impliquer** ;
- **le quota d'heures possibles à suivre en soirée n'est jamais aussi élevé que les dispositifs en journée. Il s'agit de minimum 3h par semaine et de maximum 2 fois 3h/soirée.** Quand dans certains cas, ce nombre d'heures est augmenté, on remarque qu'il entraîne une fatigue, un manque de concentration et pas nécessairement l'effet positif escompté ;
- dans certaines formations en soirée, vu les entrées permanentes et l'irrégularité de certains travailleurs, **l'esprit de groupe n'est pas facile à obtenir. Par contre, d'autres formateurs signalent que justement la dynamique « travailleurs » entraîne une cohésion directe** entre les apprenants ;

- les activités extérieures sont inexistantes ou très rares dans ces groupes ;
- **en termes d'évaluation, vu le nombre d'heures peu élevé, l'apprentissage dépend fortement de l'investissement de l'apprenant en dehors de la formation.**

Il faut également souligner que les formations en soirée ne sont pas organisées par toutes les Régionales de Lire et Écrire et celles organisées le samedi sont très peu développées.

Recommandations concernant les formations du soir

- Une offre en horaire décalé devrait être accessible – en soirée ou le samedi matin.
- **Une analyse plus fine de l'horaire idéal** devrait être réalisée, sur le **minimum d'heures par semaine (3h par semaine ?)** et sur le maximum en lien avec **l'absentéisme et la fatigue.**
- Une réflexion et un accompagnement pédagogique spécifique à ces formations pourraient être menés afin de donner des outils aux formateurs concernant la motivation du groupe à entretenir, le dynamisme de la formation en soirée, la lutte contre les obstacles à la formation (**fatigue, problème d'organisation, de mobilité**), etc.
- Ces apprenants travailleurs en horaire décalé devraient être informés systématiquement des bénéfices du congé éducation payé afin de pouvoir éventuellement, **s'ils le désirent, alléger les conditions de formation.** Le CEP entraîne de dévoiler à son employeur son illettrisme, ceci pourrait être accompagné et travaillé en formation.

VI. Les dispositifs classiques de Lire et Écrire qui accueillent des travailleurs

A. CARACTÉRISTIQUES

Dans ce contexte, les travailleurs intègrent un groupe d'alpha composé notamment de demandeurs d'emploi. Dans ce cas, il faut veiller à ce que les travailleurs :

- Ne se sentent pas en décalage dans l'apprentissage : ils désirent aller plus vite, et veulent des résultats plus immédiats ;
- Venant généralement avec une demande précise, cette dernière doit être rencontrée ;
- Soient intégrés dans des groupes qui permettent de rencontrer leur demande, notamment en matière de volume horaire de formation.

Par ailleurs, il a été également constaté que les demandeurs d'emploi apprécient d'être intégrés dans des groupes avec des travailleurs parce que cela les alimente dans leur recherche d'emploi et de formation.

Recommandations concernant les dispositifs classiques de Lire et Écrire qui accueillent des travailleurs en journée

La question de l'intégration des travailleurs dans un groupe d'apprenants qui ne sont pas travailleurs devrait être travaillée et mutualisée au sein des Régionales pour répondre davantage aux projets des personnes.

- Intégration des travailleurs en termes d'horaire : quel est le minimum d'heures envisageables ? Comment intégrer une contrainte horaire individuelle dans un module ?
- Intégration en termes pédagogiques : comment davantage prendre en compte les demandes individuelles d'apprentissage des travailleurs dans un groupe ?
- Est-il possible de mettre en place un groupe qui accueille les travailleurs en journée ?

Il est également recommandable d'envisager une mise en place d'un module en entreprise pour les travailleurs qui viennent en journée. Parce qu'alors on développe une formation qui est reconnue par son secteur comme professionnelle avec tous les avantages liées aux formations professionnelles. Pour cela :

- Est ce que l'employeur est au courant de la démarche du travailleur ? Si l'apprenant ne désire pas communiquer son illettrisme à son employeur, la démarche s'arrête là.
- Comment mettre en place et avec quel soutien une formation via les fonds sectoriels, en entreprise ? (voir point 7)

VII. L'alphabétisation des travailleurs en entreprise

A. IMPORTANCE DE DÉVELOPPER LA FORMATION EN ENTREPRISE

Développer une offre de formation à destination des travailleurs, c'est leur permettre, en tant que travailleur ayant droit à la formation continue, de poursuivre une formation pendant leur temps de travail, avec maintien du salaire, sans surcharge de travail.

La formation continue de tous les travailleurs en général est un droit. Les pouvoirs publics ont défini des objectifs quantitatifs et qualitatifs en la matière :

- selon l'Union européenne, les efforts de formation des entreprises doivent être accrus pour atteindre 1,9% de la masse salariale ;
- la Belgique part également du principe que la norme de 1,9% de la masse salariale consacrée à la formation dans les entreprises doit être atteinte. Les partenaires sociaux ont confirmé cet objectif pour notre pays au travers d'accords interprofessionnels réussis ;
- améliorer la qualité et l'accessibilité des formations forme les objectifs qualitatifs.

Lors de la conférence nationale pour l'emploi de 2003, les partenaires sociaux ont délimité des nouveaux engagements pour les efforts de formation, en fonction des lignes directrices suivantes :

- à l'horizon 2010, un travailleur sur deux devra suivre une formation ou bénéficier d'un apprentissage en cours d'année.

- les 0,10% réservés aux groupes à risque devront tout particulièrement être consacrés aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux handicapés et aux allochtones.
- des efforts de formation spécifiques doivent être consentis par rapport aux fonctions critiques.

L'Accord interprofessionnel de début 2007 invite également les partenaires sociaux interprofessionnels à continuer d'investir dans la formation et l'innovation, afin de résorber le retard accumulé par rapport aux objectifs européens. Les autorités fédérales et Régionales élaborent aussi des plans d'action dans lesquels la formation joue un rôle capital pour stimuler l'emploi.

Cependant, les enquêtes sur les forces de travail belges nous apprennent que les plus qualifiés ont toujours plus de chances que les moins qualifiés de suivre une formation. Les formations professionnelles accessibles aux travailleurs ne concernent qu'une certaine catégorie de personnes.

Quand l'on parle d'accessibilité, on l'entend sous deux formes :

- être accessible pratiquement, c'est-à-dire être proposée à tous les travailleurs et que ceux-ci puissent s'y inscrire sans problème (d'accès) de la part de l'employeur ;
- être accessible en termes de contenu. Beaucoup trop de formations proposées dans les entreprises exigent des pré-requis à l'inscription et ne sont donc pas accessibles à tous les travailleurs.

Nous sommes confrontés, en matière de formation professionnelle à ce que l'on appelle l'« Effet Mathieu »⁴ qui décrit le phénomène suivant : les formations qui sont proposées sur le marché sont suivies par des gens qui ont déjà bénéficié de formations par le passé. Dans le même temps, les gens les moins formés, pour lesquels sont prévues des formations, sont peu enclins à s'y inscrire.

La formation en alphabétisation s'inscrit dans le cadre professionnel du droit à la formation continue des travailleurs infra-scolarisés. La formation alpha est une formation professionnelle qui représente un outil de lutte et d'émancipation sociale, qui permet aux apprenants travailleurs d'augmenter leur autonomie, leur compréhension et leur maîtrise d'un environnement social et professionnel. S'alphabétiser est un droit.

B. POSITIONNEMENTS FACE AU MONDE DU TRAVAIL

Si l'alphabétisation en entreprise a été considérée par Lire et Écrire comme une action à développer, elle a régulièrement été remise en question. Des tensions ont été identifiées entre les objectifs de Lire et Écrire d'émancipation, de formation des personnes et, d'autre part, les contraintes et exigences liées à la formation professionnelle dans le cadre d'une relation de travail.

En juin 2006, les responsables de projet de l'alphabétisation des travailleurs au sein des Régionales wallonnes ont formalisé un document intitulé

⁴ En référence à l'évangile de St.-Mathieu : « À celui qui a, il sera beaucoup donné et il vivra dans l'abondance, mais à celui qui n'a rien, il sera tout pris, même ce qu'il possédait. » Le terme est du au sociologue américain [Robert K. Merton](#).

« Ancrage, objectifs, positionnements de Lire et Écrire en matière d'alphabétisation des travailleurs ». Cette note :

- positionne les organisations syndicales comme relais incontournable de **tous les projets d'alphabétisation des travailleurs en entreprise** ;
- insiste pour la reconnaissance de la formation alpha comme formation professionnelle ;
- **demande que les opérateurs d'alpha offrent leurs services comme experts et/ou formateurs aux fonds sectoriels** ;
- propose 5 conditions pour les formations en entreprise dite « one shot », **c'est-à-dire, la formation qui ne s'inscrit pas dans un cadre sectoriel** mais qui répond à une demande ponctuelle en entreprise. Cette formation :
 - doit être portée par les syndicats représentés dans l'entreprise ou dans le secteur d'activité, avec le soutien et l'expertise de Lire et Écrire.
 - doit faire l'objet d'une convention signée par les partenaires.
 - la mise en œuvre et le suivi global de l'action le seront dans le cadre d'un comité d'accompagnement où les syndicats seront nécessairement présents.
 - Lire et Écrire, en tant qu'opérateur de formation sera référent concernant les aspects pédagogiques.
 - Les représentants syndicaux feront le lien entre les travailleurs en formation et l'employeur.

Suite à cette note, en décembre 2006, Lire et Écrire se positionne sur la question de l'alphabétisation des travailleurs en entreprise en 3 points.

Positionnement du CA communautaire de Lire et Écrire décembre 2006

- La place incontournable des organisations syndicales pour toute action **d'alphabétisation des travailleurs** en entreprise.
- La sensibilisation préalable indispensable des organisations syndicales dans les actions en entreprise.
- La volonté **d'inscrire la formation en alphabétisation** dans les formations d'entreprises ou sectorielles en visant les fonds sectoriels.

VIII. Analyse des conditions requises par Lire et Écrire pour l'alphabétisation en entreprise

Au vu des expériences menées en Wallonie depuis 2002 en entreprise, certaines conditions ont démontré qu'elles étaient bénéfiques pour que l'offre de formation en entreprise évite de stigmatiser les travailleurs, pour que ces offres de formation se déroulent avec succès.

A. NÉGOCIATION DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre des projets d'alphabétisation en entreprise, une phase de négociation avec l'employeur est rendue obligatoire afin de mettre en place les conditions de réussite du projet de formation. Ces conditions visent le détachement des travailleurs, leur remplacement, les lieux et temps de formation, etc.

On remarque que plus les conditions sont clarifiées au départ du projet, plus le déroulement de la formation sera facilité. Par contre, si la convention de départ ne stipule que des conditions générales, certaines négociations devront se faire en cours de projet. Dans ces cas, les négociations sont portées par Lire et Écrire ou par une délégation syndicale.

Lorsque les conditions de réalisation du projet sont portées en cours de projet par la délégation syndicale de l'entreprise, comme dans le cas de la formation organisée en milieu hospitalier, elles dépendent en quelque sorte du rapport de force entre les représentants des travailleurs et l'employeur. Dès lors, la formation devient un enjeu porté par la délégation syndicale en interne à l'entreprise et est incluse dans les différents points qui se

négoient entre représentants des employeurs et des travailleurs. La formation alpha ne s'inscrit pas dans un plan global de formation de l'entreprise ou du secteur.

La pratique nous a montré combien il était risqué de mettre en œuvre une négociation bilatérale entre employeur et opérateur de formation en cours de déroulement de projet. En cas de difficulté interne à l'entreprise, les négociations et la formation risquent d'être remises en question.

Quand la convention de départ stipule clairement que l'employeur s'engage à libérer les travailleurs, à organiser le travail en l'absence de ceux-ci et à les remplacer, comme dans le cadre de Laurenty à Namur, la négociation n'a plus lieu d'être lorsque la formation débute. Même si la bonne réalisation de la convention doit cependant toujours être évaluée périodiquement.

Recommandations

Il est important de conclure une *convention tripartite* entre Lire et Écrire, l'employeur et les organisations syndicales sur les modalités pratiques de la formation *avant toute entrée en formation*.

Cette convention devrait comprendre :

- l'objectif de la formation ;
- la définition du public concerné par la formation ;
- les engagements des partenaires (employeur, organisations syndicales, opérateurs de formation) ;
- la gratuité pour les participants ;
- les conditions (pas de perte de salaire, pas de perte de temps de travail, pas de surcharge de travail et donc le remplacement du travailleur en formation) ;

- les modalités de financement de la formation ;
- les modalités d'évaluation de l'action ;
- la composition du comité d'accompagnement, ses missions, son fonctionnement ;
- la durée de la convention.

B. TEMPS D'ÉMERGENCE DES PROJETS

De manière générale, le temps d'émergence des projets en alphabétisation des travailleurs est long. Il dure souvent plus d'un an. Il s'agit en effet de sensibiliser les différents protagonistes à l'illettrisme, mais également aux conditions de mise en œuvre des formations en entreprise.

Et les acteurs en jeu sont nombreux : employeur, hiérarchie, délégation syndicale, permanents syndicaux.

De plus, les personnes en situation d'illettrisme en entreprise prennent également du temps à s'inscrire dans un processus de formation.

Il semble par contre qu'une fois une dynamique de formation lancée dans une entreprise, le bouche à oreille entraîne de nouvelles inscriptions.

Recommandations

La sensibilisation en entreprise est longue et indispensable. Il est normal de considérer qu'avant tout projet en entreprise, un temps de sensibilisation soit accordé qui peut prendre plusieurs années (sensibilisation des employeurs, de la hiérarchie, des collègues, des délégués syndicaux, des permanents syndicaux, des travailleurs, des N+1, ...).

Les outils de sensibilisation à destination du monde de l'entreprise sont à développer. Il faut également mener une réflexion sur les pratiques de sensibilisation qui sont spécifiques.

C. COÛT FORMATEUR/SALAIRE DU TRAVAILLEUR EN FORMATION

La description des conditions de financement d'un dispositif permet d'analyser si celui-ci peut être étendu à d'autres travailleurs dans les mêmes conditions. En effet, il y a plusieurs cas de figure :

- soit l'action est limitée dans le temps, avec un financement prévu dans le cadre d'un projet pilote qui comprend une date de début et de fin ;
- soit l'action est limitée dans le nombre de participants avec un financement dans une enveloppe fermée ;
- soit l'action permet d'ouvrir le droit à la formation à tous les travailleurs qui entrent dans les conditions, quelque soit le moment de l'entrée en formation et le nombre de travailleurs intéressés.

Recommandations

Penser le financement de l'action c'est aussi prévoir de pouvoir rendre le droit à la formation accessible à un maximum de travailleurs en situation d'illettrisme qui seraient intéressés.

Les financements dans le secteur public et le secteur privé sont différents.

Dans le secteur privé

Tableau 3 : Expériences dans le secteur privé

Projets	Coût formateur		Salaire du travailleur en formation	
1 expérience dans le secteur Hospitalier	Convention wallonne	Région	Congé éducation payé	
3 expériences dans le secteur du nettoyage	Convention wallonne	Région	Intervention du fonds social sectoriel	
2 expériences dans le secteur des ETA	Employeur		Employeur	
Le secteur MRS	MR	Fonds social MR MRS	Congé éducation payé MRS	

Le financement idéal qui permet de mettre en place une formation qui soit inscrite dans un plan global de formation continue propre au secteur est celui dont le fonds social prend en charge le coût formateur alors que le salaire du travailleur en formation est payé par le CEP.

En effet, dans ce cas, la formation est un « droit du travailleur » qui permet **aux apprenants d'entrer en formation sans qu'il n'y ait négociation entre l'employeur local et le travailleur (si ce n'est sur le moment de l'entrée en formation). L'employeur s'engage à libérer son travailleur et à maintenir son salaire aux échéances habituelles, il se fera rembourser via le dispositif du CEP. Le travailleur pour lequel ces conditions ne sont pas respectées peut**

faire valoir son droit à la formation via les représentants des travailleurs qui demandent un respect de la loi. On est loin de la négociation qui demande **que l'employeur soit conciliant, dans une option paternaliste, d'accepter que ses travailleurs entrent en formation.**

Lorsque le coût formateur est pris en charge par la convention région wallonne, nous sommes dans des cas de figure où l'action est limitée, à quelques entrées en formation par an pour une entreprise déterminée. Cela dépend aussi du bon vouloir de l'employeur.

Quand c'est l'employeur qui paie le coût formateur, l'action est non seulement limitée à l'entreprise qui souhaite rentrer dans cette démarche mais elle dépend du bon vouloir de l'employeur. Dans ces cas, le droit à la formation des travailleurs est lié à la reconduction d'une convention entre l'employeur et Lire et Écrire.

Le secteur du nettoyage

Dans le secteur du nettoyage, le financement actuel de la formation est pris en charge par l'enveloppe de la Région wallonne, à défaut d'autres dispositions. On se trouve dans une enveloppe fermée qui ne permet pas d'étendre la formation à d'autres demandes et dans une enveloppe de subsides publics qui servent à mettre en place des projets pilotes. La région wallonne dans ce cas finance dès lors un projet pilote dans la durée, ce qui pose question. **Mais le secteur ne veut pas entendre parler d'une prise en charge du coût formateur par le fonds social et défend l'idée que le fonds doit servir au financement du salaire du travailleur. Un travail de sensibilisation en Commission paritaire a déjà été mené mais la réponse a été de renvoyer Lire et Écrire vers le Forem pour toucher les demandeurs d'emploi inscrits en formation dans ce secteur. En attendant de sensibiliser davantage les structures syndicales, les actions en cours qui ont nécessité un temps d'émergence important et qui répondent à une demande se prolongent via**

ces financements. Le fonds sectoriel devrait être à nouveau sollicité pour envisager de nouvelles pistes de collaboration.

Dans le secteur public

Tableau 4 : Expériences dans le secteur public

Projets	Coût formateur	Salaire du travailleur en formation
Commune(s) du Brabant wallon	Convention wallonne	Région Employeur
Commune de La Louvière	Convention wallonne	Région Employeur

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

Dans le cas des communes de l'ouest du BW, les conditions de mise en place ont été favorisées par un employeur conciliant, adhérent au projet, ayant dans un souci "paternaliste", une tendance à soutenir le projet pour son équipe de travailleurs concernés. La réussite de ce projet tient au « paternalisme » de l'employeur. Si cette vision change au moment de reconduire la convention annuelle, le projet peut être remis en cause.

Dans une autre commune (Hainaut occidental), un autre bourgmestre n'était pas prêt à octroyer les mêmes avantages.

Lire et Écrire Namur a mis en place via son partenariat dans le cadre du Dispositif territorial, une formation reconnue par la revalorisation barémique de la fonction publique. Cette formation est destinée aux travailleurs de la Communauté française des organismes publics locaux et provinciaux. Elle fait partie d'un « catalogue de formation » de la fonction publique. Elle peut être activée pour autant que, sur le territoire d'une province, une école de promotion sociale l'inscrit dans son programme de formation. A ce moment, les travailleurs qui la suivent peuvent bénéficier d'un avancement dans les barèmes et les statuts. Cependant le nombre d'heures alloués à la formation devrait être revu. Il ne s'agit que de 40h maximum, soit de quoi faire « une accroche » mais pas de l'alpha en profondeur. Lire et Écrire Namur travaille donc sur un deuxième module afin d'allonger ce nombre d'heures.

D. COMITÉ D'ACCOMPAGNEMENT

Un comité d'accompagnement des actions, réunissant l'employeur, Lire et Écrire et les organisations syndicales, tient un rôle important dans la bonne réalisation de l'action de formation en entreprise.

Le Comité d'accompagnement permet aux permanents syndicaux du secteur d'informer les responsables de projet de Lire et Écrire de leur connaissance du secteur et dès lors d'adapter le plan d'action en fonction des réactions de terrain.

Le Comité veille au bon déroulement du projet au niveau régional, il participe à l'évaluation du projet. Il peut être le garant vis-à-vis des questions relatives à la protection et la défense des travailleurs. Ils apportent un point de vue dans la réflexion collective liée au caractère pilote de ce projet.

Son rôle prioritaire est le suivi du bon déroulement de la convention.

De plus, lorsque les permanents sont impliqués dans un projet d'alphabétisation en entreprise, ils peuvent être le relais vers les permanents syndicaux qui siègent au fonds social et soutenir une action qui pourrait se développer sur tout un secteur. Pour cela, il faut qu'ils soient au courant de nos enjeux et de nos conditions.

Recommandations

Un Comité d'accompagnement réunissant les permanents syndicaux régionaux du secteur dans lequel une offre d'alphabétisation est menée est utile et devrait exister à chaque action. Ces permanents seront sensibilisés au préalable à l'illettrisme.

Si un Comité n'est pas créé, les permanents doivent au moins être informés et sensibilisés individuellement.

E. IMPLICATION SYNDICALE

Au delà d'une certaine modélisation de l'implication syndicale (ce qui n'est pas du ressort de ce document), il importe d'insister sur la sensibilisation des structures syndicales. Il ressort du GT alpha trav toute l'importance d'avoir comme partenaire les organisations syndicales dans les projets en entreprise mais comment les impliquer, sachant que :

- des délégués nous rapportent qu'ils n'arrivent pas à parler à leurs collègues en situation d'illettrisme, « c'est trop délicat » ;
- les délégués syndicaux pensent fréquemment que ce n'est pas leur rôle de s'occuper de lutte contre l'illettrisme en milieu du travail ;
- les permanents sont parfois loin d'imaginer la situation dans leurs entreprises.

Les actions de sensibilisation des organisations syndicales sont incontournables avant tout projet d'alphabétisation en entreprise. En effet, dans le monde de l'entreprise particulièrement, la sensibilisation considérée comme préventive a une importance considérable, puisque les travailleurs illettrés se trouvent ou risquent de se trouver en situation de fragilité professionnelle accrue du fait de dévoiler leur illettrisme. De plus, le déni de l'analphabétisme y est particulièrement fort ; tant par les travailleurs qui ont souvent peur de perdre leur emploi, que par les entreprises qui estiment généralement qu'il ne s'agit pas de leur ressort de former leurs travailleurs à lire et à écrire.

Les permanents syndicaux peuvent offrir la possibilité à Lire et Écrire de sensibiliser les délégués d'entreprises en participant à des réunions de délégués.

F. CONDITIONS MINIMUM

Au travers des expériences menées en alphabétisation des travailleurs en entreprise, il ressort qu'un cadre de conditions minimum devrait être proposé par Lire et Écrire.

Recommandations :

Un cadre minimum qui comprendrait :

- **Une durée minimum pour parler d'alpha en entreprise** (120h ? ce qui correspond à un cycle pouvant être couvert par le CEP). En dessous, on ne parle pas d'alpha... même si c'est possible de développer des actions tout de même. On sait alors que ce n'est pas de l'alpha et que ce n'est notre objet social prioritaire.

- Un nombre minimum de participants pour constituer un groupe. Par exemple 5 personnes. En dessous de 5, les participants sont intégrés **dans d'autres groupes** avec des financements individuels.
- Un nombre maximum de participants (12 ?). Au-delà de 12, on crée un nouveau groupe
- **L'obligation d'avoir une convention avec les employeurs, les représentants syndicaux (permanents, délégués ?) et Lire et Écrire** pour toute action en entreprise, convention qui comprend certains points obligatoires repris ci-dessus
- Le maintien du salaire du travailleur en formation

La formation pendant le temps de travail ou si en dehors du temps de travail, avec le CEP la possibilité de récupérer les heures de formation prestées

La négociation du remplacement du travailleur en formation avec **l'employeur.**

IX. Constats sur le développement des actions et la collaboration avec les Régionales

A. DES RÉALITÉS RÉGIONALES SYNDICALES DIFFÉRENTES

Sur base du constat lié au projet MR MRS, et sur base des actions développées dans d'autres secteurs, il ressort que les réalités syndicales sont tout à fait différentes entre les régions de Wallonie. Le tissu syndical n'est pas du tout le même en Brabant wallon qu'à Liège. Le front commun n'est pas envisageable dans certaines régions, il est donc impossible de demander de créer un Comité d'accompagnement en front commun dans ces régions. Au Luxembourg, le tissu syndical est peu présent en entreprise et plus riche au niveau interprofessionnel. Liège et Verviers ont parfois des permanents syndicaux communs.

Les actions coordonnées sont donc parfois bien difficiles à décliner partout de la même manière, et selon le même financement.

Les enjeux politiques de projets (celui du secteur des Maisons de repos, de la sensibilisation dans ses grandes lignes) doivent être partagés et préparés par les instances, directions, responsables de projets.

ANNEXES

Tableau 5 : **Tableau de synthèse sur base des 11 expériences d’alphabétisation en entreprise décrites dans l’évaluation**

Initiation du projet	Prospection : 6 cas L’employeur contacte Lire et Écrire : 5
Temps d’émergence	Direct (ou quelques mois) : 2 Plus ou moins un an : 4 Plus ou moins deux ans : 2
Coût formateur	Convention RW : 3 Fonds sectoriel : 3 Employeur direct : 2 Forem : 1 EWETA : 1
Salaire du travailleur en Formation	CEP : 5 Employeur : 3 Fonds social : 3
Remplacement du travailleur en formation	Rien de prévu : 10 Prévu explicitement dans une convention avant le début de formation, convention signée par l’employeur : 1

Lieu de formation	En entreprise : 4 En dehors de l’entreprise : 6
Temps de formation	Pendant le temps de travail : 9 Partiellement en dehors du temps de travail : 2
Convention écrite	Convention uniquement sur la durée du projet (engagement contractuel a mené un projet sur une certaine durée sans en décliner les détails) : 5 Convention sans fin de formation, avec reconduction tacite : 1 Convention précise avec remplacement du travailleur négocié : 1 Pas de convention : 2
Comité d’accompagnement	Pas de comité : 3 Avec employeurs / délégués d’entreprises : 3 Avec employeurs / permanents syndicaux : 3 Avec permanents syndicaux sans employeur : 1

Tableau 6 : **Nombre d'apprenants travailleurs par Régionale et période considérée** pour la récolte des données

Régionales	Nombre d'apprenants travailleurs recensés	Période de la récolte de données
Brabant Wallon	88	2002-2007
Centre Mons Borinage	122	2004-2007
Charleroi Sud Hainaut	72	2003-2007
Hainaut Occidental	76	2002-2007
Luxembourg	208	2003-2007
Liège Huy Waremme	175	2000-2007
Namur	96	2002-2007
Verviers	128	2003-2007
Total	965	

Tableau 7 : Répartition des apprenants travailleurs par dispositif de formation

Formation alpha suivie	965	100%
dispositif classique Lire et Écrire en journée	479	50%
Formation en soirée	351	36%
dispositif alpha travailleur en entreprise	109	11%
samedi	3	0%
inconnu	23	2%

Analyse du profil de l'apprenant travailleur

Parmi les 965 apprenants travailleurs :

- 52% sont des hommes
- 2/3 ont entre 35 et 65 ans
- les travailleurs de moins de 25 ans sont peu présents en formation (9%)
- pour autant que le statut professionnel soit connu, les apprenants travailleurs sont dans un contrat de travail ouvrier pour la plupart
- **70% d'entre eux possédaient au maximum le CEB.**

Tableau 8 : Répartition au sein des Régionales des apprenants travailleurs selon le niveau de diplôme

	BW	CMB	CSH	HO	LUX	LHW	NAM	VERV
non scolarisés ou scolarisés sans diplôme	59%	43%	46%	76%	22%	43%	47%	41%
CEB ordinaire	19%	11%	25%	14%	27%	26%	28%	30%
CEB spécial	3%	2%	0%	3%	6%	5%	0%	2%
<i>secondaire inférieur certifié spécial</i>	1%	5%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
<i>secondaire supérieur spécial</i>	1%	3%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
secondaire inférieur certifié ordinaire	8%	20%	13%	1%	25%	14%	18%	15%
secondaire supérieur ordinaire	7%	10%	17%	3%	15%	7%	7%	5%

	BW	CMB	CSH	HO	LUX	LHW	NAM	VERV
supérieur	1%	6%	0%	0%	0%	3%	0%	5%
inconnu					3%			2%
total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

AVEC LE SOUTIEN DE



☐ rue Saint Nicolas 2 - 5000 Namur ☎ 081/24.25.00 ● fax : 081/24.25.08
✉ coordination.wallonne@lire-et-ecrire.be wallonie.lire-et-ecrire.be compte bancaire : 795-5863497-30
IBAN : BE15 7955 8634 9730 BIC : GKCCBEBB N° d'entreprise : 0454 604 356