



**Sensibilisation, développement de partenariats et développement
d'une offre de formation à destination des travailleurs infra scolarisés**

TABLE DES MATIÈRES

I. Actions déployées dans le cadre de la convention alphabétisation des travailleurs en Région wallonne	5
II. Les travailleurs en situation d'illettrisme : offre de formation 2009... 7	
A. Introduction	7
B. Statistiques générales.....	13
C. Synthèse.....	23
III. Analyse des actions de sensibilisation	33
A. Organisation syndicale.....	33
B. Synthèse	39

I. Actions déployées dans le cadre de la convention alphabétisation des travailleurs en Région wallonne

La convention pluriannuelle (2008-2010) entre la Région wallonne et Lire et Écrire en Wallonie vise la sensibilisation, le développement de partenariats et **le développement d'une offre de formation à destination des travailleurs infra scolarisés.**

Dans la convention Région wallonne, il est entre autres **convenu qu'un temps d'évaluation** est consacré à ces matières. Les constats et recommandations **issus de l'évaluation finalisée en 2009 figurent donc dans ce rapport.** Toutes les données concernant le processus d'évaluation font l'objet d'une publication séparée.

Par ailleurs, comme le prévoit la convention, une collecte statistique des publics présents en formation en 2009 a également été réalisée.

Ces travaux confirment le besoin d'actions de sensibilisation, spécifiquement dans le monde du travail, où les entrées en formation sont difficiles et peu nombreuses. Au-delà des entrées en formation, les actions de sensibilisation **visent également la prise de conscience et la prise en compte de l'illettrisme** dans le milieu syndical, **en entreprise, dans la lutte contre l'exclusion et pour le maintien à l'emploi d'une** catégorie de travailleurs infra scolarisés.

II. Les travailleurs en situation d'illettrisme : offre de formation 2009

A. INTRODUCTION

Cette synthèse statistique permet de donner une vue d'ensemble des stagiaires qui ont fait la démarche de se rendre dans une des 8 Régionales wallonnes de Lire et Écrire en 2009. Cette synthèse est accompagnée de quelques commentaires pour en faciliter la lecture. Un premier tableau permet de suivre l'évolution entre 2005 et 2009.

Tableau 1 : Nombre d'apprenants travailleurs en formation chez Lire et Écrire depuis 2005

	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Travailleurs inscrits en formation pour tout dispositif de formation	260	250	233	273	217	1.233
Total des apprenants Lire et Écrire en Wallonie	3387	3395	3194	3006	2801	15.783
Part des travailleurs parmi les apprenants de Lire et Écrire en Wallonie	8%	7%	7%	9%	12%	8%

Nous constatons que le pourcentage de travailleurs concernés reste constant depuis 2005.

Faute de données chiffrées en Belgique francophone sur le nombre de travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture, une enquête de l'ANLCI française (Agence Nationale 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 ;
- 10% en formation ou en inactivité ;
- 8% sont au foyer.

En appliquant ces pourcentages à notre territoire, et selon les constats suivants, nous pourrions définir le nombre de travailleurs potentiellement concernés par nos actions:

- En 2008, 10% de la population wallonne adulte, soit 270.847 personnes rencontreraient des difficultés importantes de **lecture et d'écriture** ;
- **En appliquant le pourcentage de 57% de l'ANLCI, nous aurions 154.383 travailleurs en 2008 en Région wallonne ayant des difficultés avec la lecture ou l'écriture.**

À terme, il serait utile de pouvoir identifier le public travailleur en difficultés de **lecture et d'écriture**.

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

Toutes les Régionales confondues

En général

Dans le cadre de cette convention, sur l'ensemble de la Wallonie, l'action de première ligne des 8 Régionales de Lire et Écrire a permis l'entrée en formation de 143 travailleurs pour un total de 11.017 heures de formation dont 3.303 heures de formation dans un dispositif en entreprise. En 2008, ce chiffre s'élevait à 170 travailleurs pour un total de 10.971 heures de formation dont 2.105 heures de formation dans un dispositif en entreprise. Lire et Écrire a donc vu baisser le nombre de travailleurs en formation cette année, tout en augmentant légèrement le nombre d'heures de formation.

Sur l'ensemble des stagiaires en formation à Lire et Écrire en 2009, 217 d'entre eux étaient des travailleurs. En d'autres termes, un tiers de notre public travailleurs est pris en charge par d'autres conventions que celle dédiée exclusivement à ce public.

Ces 143 travailleurs se répartissent comme suit :

Tableau 2 : Genre et pays de scolarisation du public relevant de la convention

Stagiaire		
Nombre de stagiaires	143	
Hommes	75	52%
Femmes	68	48%
Scolarité en Belgique	75	52%
Scolarité à l'étranger	68	48%

Caractéristiques

La répartition homme/femme des travailleurs présente un taux plus ou moins équilibré de 52% d'entrées en formation d'hommes et de 48% de femmes. Même si parmi les apprenants travailleurs, il y a moins de femmes que d'hommes en formation, ceci est cependant à nuancer en fonction des secteurs d'activités de ces travailleurs. En effet, pour les groupes de travailleurs en entreprise dans le secteur du nettoyage par exemple, le public est essentiellement féminin. Par contre, dans d'autres lieux de formation, les groupes sont parfois majoritairement masculins, comme celui des ouvriers communaux.

L'évaluation que nous avons réalisée démontre qu'en général, sur une perspective de 5 ans, le public est davantage masculin.

Par ailleurs, on constate un équilibre entre les personnes ayant suivi leur scolarité en Belgique et celles qui ont suivi une scolarité à l'étranger.

Il est à noter qu'à Lire et Écrire Verviers et Lire et Écrire Namur, 78% et 64% des travailleurs n'ont pas suivi de scolarité en Belgique. Par contre, à Lire et Écrire Brabant wallon et à Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut, 67% et 78% ont suivi une scolarité en Belgique.

Tableau 3 : Nationalité des apprenants

Nationalité		
Stagiaires de nationalité belge	100	70%
Stagiaires étrangers	43	30%
Total	143	100%

En fonction de l'axe égalité des chances, 70% des stagiaires ont la nationalité belge.

Volume horaire

Tableau 4 : Volume horaire par apprenant

Stagiaire	Module de moins de 9h	Module de 9h à 12h	Module de 13h à 18h	Module de plus de 18h	Total
Nombre	122	12	3	6	143
En %	85,5%	8,5%	2%	4%	100%

On constate grâce au tableau ci-dessus que 94% des modules sont soit de 9h à 12h (8,5%) soit moins de 9h (85,5%). On peut remarquer que le module de 13h à 18h et le module de 18h et plus ne sont que très rarement fréquentés. Ceci est facilement compréhensible pour un public qui travaille par ailleurs et peut donc suivre une formation soit en dehors de son temps de travail (en soirée ou le samedi matin) ou soit pendant les heures de travail à raison de quelques heures par semaine. Le fait que certaines compétences aient déjà été acquise en milieu de travail (rythme de travail, habitude de répondre à des consignes) facilite l'apprentissage.

Nombre de travailleurs par type de dispositifs de formation

Tableau 5 : Dispositifs de formation par apprenant en valeur absolue

Régionales	Formation classique	Formation en entreprise	Total
Brabant wallon	4	5	9
Centre Mons Borinage	12		12
Charleroi Sud Hainaut	22	23	45
Hainaut occidental	16		16
Liège-Huy-Waremme	13		13
Luxembourg	14		14
Namur	2	9	11
Verviers	23		23
Total général	106	37	143

Tableau 6 : Dispositifs de formation par apprenant en %

Régionales	Formation classique	Formation en entreprise	Total
Brabant wallon	44%	56%	100%
Centre Mons Borinage	100%	0%	100%
Charleroi Sud Hainaut	49%	51%	100%
Hainaut occidental	100%	0%	100%
Liège-Huy-Waremme	100%	0%	100%
Luxembourg	100%	0%	100%
Namur	18%	82%	100%
Verviers	100%	0%	100%
Total général	74%	26%	100%

Nous constatons une proportion importante de travailleurs, soit 74%, qui s'investissent dans un dispositif de formation classique, c'est-à-dire en dehors de l'entreprise.

Moment de la formation

Tableau 7 : Moment de la formation par apprenant

	En journée	En soirée/le samedi	Mixte
En formation classique	35	67	4
	25%	47%	2%
	En dehors du temps de travail	Sur le temps de travail	Pas d'information
Formation en entreprise	2	12	23
	1%	8,5%	16,5%

Les travailleurs privilégient donc une offre de formation en dehors de l'entreprise en soirée ou le samedi. Ceci peut expliquer les difficultés rencontrées pour développer une offre de formation en entreprise et le peu d'utilisation du CEP (Congé Éducation Payé). Mettre en place une formation en entreprise facilite la fréquentation de la formation.

Âge moyen du stagiaire (Convention RW Travailleurs 2009)

Apprenants suivant une formation en dispositif classique

Tableau 8 : Âge moyen en dispositif classique

Régionales	Âge moyen
Brabant wallon	49,0
Centre Mons Borinage	39,7
Charleroi Sud Hainaut	39,6
Hainaut occidental	38,3
Liège-Huy-Waremme	36,1
Luxembourg	37,7
Namur	47,5
Verviers	38,4
Total général	39,0

Apprenants suivant une formation en entreprise

Tableau 9 : Âge moyen en formation en entreprise

Régionales	Âge moyen
Brabant wallon	37,6
Charleroi Sud Hainaut	40,7
Namur	43,8
Total général	41,0

L'âge moyen des stagiaires est de 39,9 ans sans écarts significatifs entre les 8 Régionales. Lire et Écrire Namur et Lire et Écrire Brabant wallon ont une moyenne **d'âge légèrement plus** élevée de 44 et 49 ans. Globalement, les travailleurs de moins de 25 ans sont peu présents.

B. STATISTIQUES GÉNÉRALES

Nombre d'heures de formation réalisées par Régionale pour cette convention

Tableau 10 : Heures de formation réalisées

Régionale	Heures réalisées - formation classique	Heures réalisées - formation en entreprise	Total
Brabant wallon	637,5	924	1.561,5
Centre Mons Borinage	1.311		1.311
Charleroi Sud Hainaut	1.044	1032	2.076
Hainaut occidental	1.164,9		1.164,9
Liège-Huy-Waremme	914,4		914,4
Luxembourg	1.407,8		1.407,8
Namur	64	1347	1.411
Verviers	1.170,5		1.170,5
Total général	7.714,1	3.303	11.017,1

Répartition des stagiaires par Régionales

Tableau 11 : Part d'apprenant par Régionale

Régionale	Part d'apprenant
Brabant wallon	6,3%
Charleroi Sud Hainaut	31,5%
Centre Mons Borinage	8,4%
Hainaut occidental	11,2%
Liège-Huy-Waremme	9,1%
Luxembourg	9,8%
Namur	7,7%
Verviers	16%
Total	100%

Trois Régionales (Lire et Écrire Brabant wallon, Lire et Écrire Charleroi sud Hainaut et Lire et Écrire Namur) ont mis en place des formations en entreprise dans le secteur du nettoyage et le secteur public notamment.

Scolarité des apprenants en valeur absolue

Apprenants suivant une formation en dispositif classique

Tableau 12 : Nationalité et niveau de diplôme des apprenants en dispositif classique par Régionale en valeur absolue

	Brabant wallon	Centre Mons Borinage	Charleroi Sud Hainaut	Hainaut occidental	Liège-Huy-Waremme	Luxembourg	Namur	Verviers	Total général
Belges	3	9	14	10	8	9	2	15	70
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	2	5	6	10	8	7		15	53
CEB ordinaire	1	2	4			1	1		9
CEB spécial		2				1	1		4
CESI, CESDD ou CQ4			3						3
CESS ou CQ6			1						1
Étrangers issus de l'UE		2	2	1	1	2		1	9
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme		1		1	1	1		1	5
CEB ordinaire						1			1
CESI, CESDD ou CQ4		1	2						3
Étrangers hors de l'UE	1	1	6	5	4	3		7	27
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	1	1	3	5	4	2		6	22
CEB ordinaire			1			1		1	3
CESI, CESDD ou CQ4			1						1
CESS ou CQ6			1						1
Total général	4	12	22	16	13	14	2	23	106

Apprenants suivant une formation en entreprise

Tableau 13 : Nationalité et niveau de diplôme des apprenants en entreprise par Régionale en valeur absolue

	Brabant wallon	Charleroi Sud Hainaut	Namur	Total général
Belges	5	21	4	30
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	3	2	2	7
CEB ordinaire	1	10	2	13
CESI, CESDD ou CQ4		5		5
CESS ou CQ6	1	4		5
Étrangers issus de l'UE		2	3	5
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme		1	2	3
CEB ordinaire		1		1
CESI, CESDD ou CQ4			1	1
Étrangers hors de l'UE			2	2
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme			1	1
CEB ordinaire			1	1
Total général	5	23	9	37

Scolarité des apprenants en %

Apprenants suivant une formation en dispositif classique

Tableau 14 : Nationalité et niveau de diplôme des apprenants en dispositif classique par Régionale en %

	Brabant wallon	Centre Mons Borinage	Charleroi Sud Hainaut	Hainaut occidental	Liège-Huy-Waremme	Luxembourg	Namur	Verviers	Total général
Belges	2,8%	8,5%	13,2%	9,4%	7,5%	8,5%	1,9%	14,2%	66,0%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	1,9%	4,7%	5,7%	9,4%	7,5%	6,6%	0,0%	14,2%	50,0%
CEB ordinaire	0,9%	1,9%	3,8%	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	0,0%	8,5%
CEB spécial	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	0,0%	3,8%
CESI, CESDD ou CQ4	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
CESS ou CQ6	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Étrangers issus de l'UE	0,0%	1,9%	1,9%	0,9%	0,9%	1,9%	0,0%	0,9%	8,5%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	0,9%	0,9%	0,0%	0,9%	4,7%
CEB ordinaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
CESI, CESDD ou CQ4	0,0%	0,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
Étrangers hors de l'UE	0,9%	0,9%	5,7%	4,7%	3,8%	2,8%	0,0%	6,6%	25,5%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	0,9%	0,9%	2,8%	4,7%	3,8%	1,9%	0,0%	5,7%	20,8%
CEB ordinaire	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	2,8%
CESI, CESDD ou CQ4	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
CESS ou CQ6	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Total général	3,8%	11,3%	20,8%	15,1%	12,3%	13,2%	1,9%	21,7%	100,0%

Apprenants suivant une formation en entreprise

Tableau 15 : Nationalité et niveau de diplôme des apprenants en entreprise par Régionale en %

	Brabant wallon	Charleroi Sud Hainaut	Namur	Total général
Belges	13,5%	56,8%	10,8%	81,1%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	8,1%	5,4%	5,4%	18,9%
CEB ordinaire	2,7%	27,0%	5,4%	35,1%
CESI, CESDD ou CQ4	0,0%	13,5%	0,0%	13,5%
CESS ou CQ6	2,7%	10,8%	0,0%	13,5%
Étrangers issus de l'UE	0,0%	5,4%	8,1%	13,5%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	0,0%	2,7%	5,4%	8,1%
CEB ordinaire	0,0%	2,7%	0,0%	2,7%
CESI, CESDD ou CQ4	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Étrangers hors de l'UE	0,0%	0,0%	5,4%	5,4%
Non scolarisé/scolarisé sans diplôme	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
CEB ordinaire	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total général	13,5%	62,2%	24,3%	100,0%

Parmi les travailleurs qui entrent en formation alpha, 86% (123/143) de ces **stagiaires n'ont pas de diplôme supérieur** au CEB, et parmi eux 64% (92/143) **des stagiaires n'ont aucun diplôme**.

Formation en dispositif classique

Parmi les 66% du public belge suivant une formation en dispositif classique :

- 50% sont non scolarisés ou sans diplôme ;
- 8,5% disposent du CEB ;
- 3,8% ont obtenu le CEB spécial ;
- 2,8% disposent du CESI ;
- 0,9% disposent du CESS.

Pour mémoire, les formations concernent un public ne possédant pas les **compétences correspondant au CEB, ce qui peut se traduire par l'obtention d'un diplôme supérieur au CEB sans pour autant maîtriser les compétences y afférentes**.

Parmi les 8,5% de personnes étrangères **issues de l'Union européenne** aussi en dispositif classique :

- 4,7% sont non scolarisées ou sans diplôme ;
- 0,9% disposent du CEB ;
- 2,8% ont obtenu le CESI.

Parmi les 25,5% de personnes étrangères hors **de l'Union européenne** en dispositif classique de formation :

- 20,8% sont non scolarisés ou sans diplôme ;
- 2,8% disposent du CEB ordinaire ;
- 0,9% disposent du CESI ;
- 0,9% disposent du CESS.

Formation en entreprise

Parmi les 81,1% du public belge suivant une formation en entreprise :

- 18,9% sont non scolarisés ou sans diplôme ;
- 35,1% ont obtenu le CEB ;
- 13,5% disposent du CESI ;
- 13,5% ont obtenu le CESS.

Parmi les 13,5% du public étranger issu de l'Union européenne :

- 8,1% sont non scolarisés ou sans diplôme ;
- 2,7% ont obtenu le CEB ordinaire ;
- 2,7% disposent du CESS.

Parmi les 5,4% du public étranger hors Union européenne :

- 2,7% sont non scolarisés ou sans diplôme ;
- 2,7% ont obtenu le CEB.

Type de contrat

Apprenants suivant une formation en dispositif classique

Tableau 16 : Type de contrat par apprenant en dispositif classique en valeur absolue

Type de contrat	CDI	CDD	Art.60 ou 61	ALE	Intérim	Remplacement	Titre service	Inconnu	Total général
Brabant wallon	1	1					1	1	4
Centre Mons Borinage	4		2	1	2		1	2	12
Charleroi Sud Hainaut	11	3	8						22
Hainaut occidental	9	2	1				2	2	16
Liège-Huy-Waremme	6	3	2			1		1	13
Luxembourg	9	1	1				1	2	14
Namur		2							2
Verviers	6	1	4		2		1	9	23
Total général	46	13	18	1	4	1	6	17	106

Tableau 17 : Type de contrat par apprenant en dispositif classique en %

Type de contrat	CDI	CDD	Art.60 ou 61	ALE	Intérim	Remplacement	Titre service	Inconnu	Total général
Brabant wallon	25%	25%	0%	0%	0%	0%	25%	25%	100%
Centre Mons Borinage	33%	0%	17%	8%	17%	0%	8%	17%	100%
Charleroi Sud Hainaut	50%	14%	36%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Hainaut occidental	56%	13%	6%	0%	0%	0%	13%	13%	100%
Liège-Huy-Waremme	46%	23%	15%	0%	0%	8%	0%	8%	100%
Luxembourg	64%	7%	7%	0%	0%	0%	7%	14%	100%
Namur	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Verviers	26%	4%	17%	0%	9%	0%	4%	39%	100%
Total général	43%	12%	17%	1%	4%	1%	6%	16%	100%

En dispositif classique, 43% des travailleurs disposent d'un CDI, 12% d'un CDD, 17% d'un contrat article 60, 4% sont en intérim et 6% ont un contrat titre-service.

Apprenants suivant une formation en entreprise

Tableau 18 : Type de contrat par apprenant en entreprise en valeur absolue

Type de contrat	CDI	CDD	Intérim	Inconnu	Total général
Brabant wallon	5				5
Charleroi Sud Hainaut	13	8	1	1	23
Namur	1	8			9
Total général	19	16	1	1	37

Tableau 19 : Type de contrat par apprenant en entreprise en %

Type de contrat	CDI	CDD	Intérim	Inconnu	Total général
Brabant wallon	100%	0%	0%	0%	100%
Charleroi Sud Hainaut	57%	35%	4%	4%	100%
Namur	11%	89%	0%	0%	100%
Total général	51%	43%	3%	3%	100%

En formation en entreprise, 51% des travailleurs bénéficient d'un CDI et 43% d'un CDD. Une partie importante des apprenants travailleurs vient en formation chez Lire et Écrire alors qu'ils sont travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Et cette proportion d'entrées en formation diminue lorsque les travailleurs sont dans des contrats de travail plus précaires ; intérim, ALE, CDD. Les personnes investissent sans doute davantage la recherche d'emploi que le fait de suivre une formation lorsqu'elles sont en contrat précaire. Il est intéressant de noter également que des apprenants travailleurs sont venus en formation dans le cadre d'un contrat de travail dit « article 60 ».

Temps de travail

Apprenants suivant une formation en dispositif classique

Tableau 20 : Temps de travail des apprenants en dispositif classique en valeur absolue

	Temps plein	Temps partiel ≥ à 50%	Temps partiel < à 50%	Inconnu	Total général
Brabant wallon	1	1	1	1	4
Centre Mons Borinage	3	3	2	4	12
Charleroi Sud Hainaut	11	3		8	22
Hainaut occidental	11	3		2	16
Liège-Huy-Waremme	9	3		1	13
Luxembourg	11		1	2	14
Namur		2			2
Verviers	13	3	2	5	23
Total général	59	18	6	23	106

Tableau 21 : Temps de travail des apprenants en dispositif classique en %

	Temps plein	Temps partiel ≥ à 50%	Temps partiel < à 50%	Inconnu	Total général
Brabant wallon	25%	25%	25%	25%	100%
Centre Mons Borinage	25%	25%	17%	33%	100%
Charleroi Sud Hainaut	50%	14%	0%	36%	100%
Hainaut occidental	69%	19%	0%	13%	100%
Liège-Huy-Waremme	69%	23%	0%	8%	100%
Luxembourg	79%	0%	7%	14%	100%
Namur	0%	100%	0%	0%	100%
Verviers	57%	13%	9%	22%	100%
Total général	56%	17%	6%	22%	100%

En dispositif classique, 56% des travailleurs travaillent à temps plein, contre 23% à temps partiel.

Apprenants suivant une formation en entreprise

Tableau 22 : Temps de travail des apprenants en entreprise en valeur absolue

	Temps plein	Temps partiel ≥ à 50%	Temps partiel < à 50%	Inconnu	Total général
Brabant wallon	5				5
Charleroi Sud Hainaut	15	7		1	23
Namur		8	1		9
Total général	20	15	1	1	37

Tableau 23 : Temps de travail des apprenants en entreprise en %

	Temps plein	Temps partiel ≥ à 50%	Temps partiel < à 50%	Inconnu	Total général
Brabant wallon	100%	0%	0%	0%	100%
Charleroi Sud Hainaut	65%	30%	0%	4%	100%
Namur	0%	89%	11%	0%	100%
Total général	54%	41%	3%	3%	100%

Dans les formations en entreprise, 54% travaillent à temps plein contre 44% à temps partiel. Cette présence des temps partiels en entreprise provient sans doute des secteurs investis (le secteur du nettoyage notamment).

C. SYNTHÈSE

Des constats transversaux

À la lumière de ces données, les constats suivants doivent être pris en compte.

Parmi les apprenants de Lire et Écrire en Wallonie, les travailleurs représentent en moyenne quelque 10% du total des personnes qui entrent en formation. Les travailleurs sont donc peu représentés au sein des structures de Lire et Écrire **et du secteur de l’alphabétisation (8 % de travailleurs selon l’enquête statistique réalisée par Lire et Écrire en 2008)**. Par an, moins de **300 travailleurs s’inscrivent en formation**. Il est donc difficile de toucher le **public cible des travailleurs en difficultés de lecture et d’écriture**. Dès lors, même si les entrées en formation tout public confondu sont difficiles, pour les travailleurs, cette difficulté est accentuée.

Les personnes en difficulté de lecture et d’écriture sont fragiles au plan de l’emploi. Quand elles ont un emploi, elles sont les premières à être menacées par la perte de cet emploi étant considérées comme difficilement plus « adaptables » que d’autres catégories de travailleurs. Révéler leurs difficultés de lecture et d’écriture constitue un obstacle de plus au maintien à l’emploi.

Développer la sensibilisation en entreprise, sur le lieu de travail permettrait peut-être de toucher le public et parmi celui-ci le public belge. Dans ce cas, le relais syndical doit être privilégié.

- Différents 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, soit en journée. 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**. C’est pour ces motifs que l’utilisation du CEP reste marginale ;
- 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**.
- Le recours au Congé Éducation Payé (CEP) est peu important (9 travailleurs en 2009-2010, 4 en 2008-2009, 5 en 2008-2007). Cela est dû à la **méconnaissance du dispositif, au nombre restreint d’heures de formation** pouvant être reconnues (120h à temps plein), au souhait des personnes de suivre une formation sans en informer leur employeur. Le CEP constitue néanmoins un dispositif important pour poursuivre une formation **tout en disposant d’un statut et de moyens que ce soit dans ou en dehors de l’entreprise**. Selon l’évaluation menée avec elles, les Régionales constatent que le fait de ne plus pouvoir bénéficier de la mesure **induit l’arrêt de la formation**. Les travailleurs n’investissent en effet pas un autre dispositif de formation. **Il s’agit donc de pérenniser cet outil** et de le développer quel que soit le temps de travail sachant que les emplois à temps partiel sont fréquents dans les secteurs où la main d’œuvre est peu qualifiée, ceci afin de favoriser un accès plus large de la mesure au plus grand nombre. Il est donc important de faciliter l’accès au CEP en veillant à ce que les demandes ne soient pas le fait

d'une relation individuelle entre le travailleur et son employeur, mais qu'elles passent par la gestion au sein des organes paritaires de l'entreprise (ce qui est déjà prévu seulement pour les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise).

- Puisque le dispositif du Congé Éducation Payé est peu utilisé et que parmi notre public peu de travailleurs rallient un dispositif négocié en entreprise, nous devons nous interroger sur les stratégies développées par les travailleurs à temps plein pour suivre une formation (formation en soirée et le samedi, jour de congé, disposition particulière). **Force est de constater que pour certains, l'entrée en formation doit représenter de multiples contraintes (organisation, pénibilité du travail, mobilité, garde d'enfants).** Il serait intéressant de coupler cette donnée avec les informations sur les motifs de départ, sachant que par exemple en Hainaut occidental, le responsable de projet en charge de la récolte des données pointait que « les causes d'arrêt de la formation sont souvent liées à une incompatibilité travail/formation en termes d'horaires ou de charge de travail (apparemment dans plus d'un tiers des cas) ». Le CEP permet de rencontrer l'objectif de développer la qualification des travailleurs en vue de répondre aux exigences européennes d'une société de la connaissance.

Développer une offre de formation à destination des travailleurs, c'est donc 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.

Droit des travailleurs à la formation continuée

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 successifs ;**
- **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.**

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.-à-d. 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 Matthieu »**² 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.

2 En référence à l'évangile de St.-Matthieu : « 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](#).

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.

Cependant, mettre en place volontairement dans une entreprise une **démarche qui consiste à identifier les travailleurs en situation d'illettrisme, afin de leur permettre d'entrer en formation, ce n'est pas sans danger.** Les expériences **et l'évaluation** menées par Lire et Écrire nous ont appris à identifier certains risques.

- En acceptant de suivre la formation, le travailleur met à jour son illettrisme, et laisse ainsi la porte ouverte à toutes sortes de préjugés que tout un chacun peut avoir à ce sujet. Cette stigmatisation peut aussi **bien être le fait de l'employeur** (supérieurs hiérarchiques directs et indirects) que des collègues. Lorsque le travailleur est amené à **mettre à jour son illettrisme, l'employeur peut à cet instant seulement découvrir cette difficulté et la traduire en risque pour la sécurité de l'entreprise** ou pour son image, et de ce fait prendre potentiellement des mesures défavorables et dommageables pour toutes les personnes se trouvant **dans la même situation. Pour l'employeur, comme pour bien d'autres acteurs du monde du travail ou d'ailleurs,** savoir lire et écrire peut être vu comme un **préalable indispensable à l'acquisition de toute autre capacité** : il peut alors avoir une image négative du travailleur illettré, négligeant toutes ses autres compétences ; celui-ci peut alors se retrouver en première ligne en cas de licenciement, ou être jugé incapable **d'évoluer. Il est éventuellement possible également que l'employeur, soucieux de ne pas devoir former ses travailleurs à l'avenir, mette en**

place des procédures de recrutement, comme une sélection via un test écrit, qui évite aux travailleurs en situation d'illettrisme d'avoir accès à l'emploi. En effet, la formation alpha, de par sa durée, peut inciter l'employeur à imposer dans l'avenir un processus de recrutement qui exclue d'office les candidats en difficulté avec les compétences de base, introduisant alors une discrimination de ces derniers à l'embauche.

- Le second grand risque est celui de **l'instrumentalisation** de la formation alpha. L'instrumentalisation, cela voudrait dire que ce n'est plus ni la demande ni le projet de l'apprenant qui serait pris en compte, mais celui de l'employeur. Celui-ci peut vouloir intervenir non seulement sur les contenus de formation, mais aussi sur la méthodologie et la sélection des personnes à former. Il peut être aussi tenté d'exiger un regard sur les rythmes d'apprentissage, ou sur les résultats individuels de la formation. Cela afin d'en tirer l'une ou l'autre conclusion ou élément de jugement à l'occasion, par exemple, du processus d'évaluation professionnelle du travailleur.
- Enfin, l'organisation de la formation en fonction du planning d'activité de l'entreprise, sans être un risque pour le travailleur en tant que tel, peut le devenir si elle n'est pas correctement conçue avec tous les acteurs concernés, et si elle ne fait pas l'objet d'une information claire desdits acteurs. Cela pouvant se traduire par exemple, pour le travailleur, par une surcharge de travail.

Dans ce cadre, la sensibilisation de l'employeur et de tous les acteurs du monde du travail aux enjeux d'une telle formation est primordiale, sensibilisation aux enjeux de l'illettrisme et à la spécificité des formations en alphabétisation (pourquoi c'est long ? pourquoi la personne peut décider de quitter la formation, etc.).

Au vu des expériences menées en Wallonie depuis 2002 en entreprise et analysées en 2009, certaines conditions ont témoigné du fait qu'elles étaient bénéfiques pour que l'offre de formation en entreprise évite de stigmatiser les travailleurs. Nous reprenons certaines de ces conditions ci-dessous.

La 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 précisées 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 doivent être portées par Lire et Écrire et par une délégation syndicale.

Lorsque les conditions de réalisation du projet sont portées en cours de projet par la délégation syndicale de l'entreprise, 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 négocient 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.

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 la formation des travailleurs du secteur du nettoyage 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 tenue à l'œil.

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 la phase de 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 comment le remplacement du travailleur en formation est organisé) ;
- 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.

Le 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. Les acteurs en jeu sont nombreux : employeurs, 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.

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, etc.).

Les coûts de la 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 :

- 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 ;
- l'action est limitée dans le nombre de participants avec un financement dans une enveloppe fermée ;

- l'action permet d'ouvrir le droit à la formation à tous les travailleurs qui entrent dans les conditions, quels que soient le moment de l'entrée en formation et le nombre de travailleurs intéressés.

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.

Comme l'indique le tableau suivant, les financements dans le secteur public et le secteur privé sont différents.

Tableau 24 : Structure du financement - Secteur privé

Projets	Coût formateur	Salaire du travailleur en formation
Secteur Hospitalier	Convention Région wallonne	Congé éducation payé
Secteur du nettoyage	Convention Région wallonne	Intervention du fonds social sectoriel
Secteur des ETA	Employeur	Employeur ou CEP
Secteur MR MRS	Fonds social MR MRS	Congé éducation payé

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 (même si le CEP a ses

limites, limites en termes d'heures et limites d'accès en fonction du contrat de travail).

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.

Tableau 25 : Structure du financement - Secteur public

Projets	Coût formateur	Salaire du travailleur en formation
Commune(s) du	Convention Région	Employeur

Brabant wallon	wallonne
Commune de La Louvière	Convention Région wallonne 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 Brabant wallon, 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 (en 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. Le point faible de ce projet, c'est le nombre d'heures allouées à la formation. Il ne s'agit que de 40h maximum, soit de quoi faire « une accroche » mais pas de l'alpha. Lire et Écrire Namur est en train de travailler sur un deuxième module afin d'allonger ce nombre d'heures.

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 en situation d'illettrisme. Il apporte 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 et son évaluation.

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.

Implication syndicale

Au delà d'une certaine modélisation de l'implication syndicale, il importe d'insister sur la sensibilisation des structures syndicales. Il est important d'avoir comme partenaire les organisations syndicales dans les projets d'alphabetisation 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 de l'illettrisme dans leurs entreprises.

Les actions de sensibilisation des organisations syndicales sont **incontournables** avant **tout projet d'alphabetisation 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**.

Conditions minimum

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

Un cadre minimum comprendrait par exemple :

- **une durée minimum pour parler d'alpha en entreprise** (Par exemple 120h, ce qui correspond à un cycle pouvant être couvert par le CEP). En dessous, c'est possible de développer des actions tout de même, mais on sait alors que ce n'est pas de l'alphabetisation, on appelle cela plutôt une « accroche » vers la formation ;
- un nombre minimum de participants pour constituer un groupe. Par exemple, 5 personnes. En dessous de 5, les participants pourraient être **intégrés dans d'autres groupes** avec des financements individuels ;
- un nombre maximum de participants (12). Au-delà de 12, on pourrait créer un nouveau groupe ;
- **l'obligation d'avoir une convention avec les employeurs, les représentants syndicaux et Lire et Écrire** pour les actions 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 (ceci vaut pour les travailleurs à temps plein) ;
- la négociation du remplacement du travailleur en formation avec **l'employeur**.

La formation en alphabetisation permet donc de développer des perspectives de mobilité professionnelle, de valorisation des personnes (augmenter leur

autonomie, soutenir la confiance en soi, améliorer les rapports sociaux).

L'alphabétisation des travailleurs relève donc d'un enjeu de qualification professionnelle du fait de l'acquisition de compétences transversales utiles sur le lieu de travail et en dehors (compétences sociales, relationnelles ou de communication).

De manière générale, il est donc essentiel de faire reconnaître la formation en alphabétisation en tant que formation professionnelle, de soutenir le **développement de l'offre de formation en entreprise tout en maintenant une offre de formation en dehors du temps de travail sans perte de salaire ni surcroît de travail, de développer des partenariats avec les secteurs et les partenaires sociaux pour leur recommander d'assurer la mise en œuvre et la réalisation d'un dispositif de formation professionnelle à travers des conventions collectives spécifiques ou des dispositions particulières au sein des conventions collectives sectorielles.**

III. Analyse des actions de sensibilisation

A. ORGANISATION SYNDICALE

La sensibilisation à l'alphabétisation des travailleurs en 2009 s'est axée sur les organisations syndicales. En effet, les actions ont été clairement ciblées sur ces partenaires de choix dans le monde du travail.

Une réponse collective à un appel d'offre européen

En 2009, une réponse à un appel d'offre dans le cadre d'un programme européen (Progress, Ligne budgétaire 04 03 03 02), *Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs* fut construite en partenariat avec la CSC, la FGTB et trois organisations syndicales françaises (CFDT, CGT et FO).

L'objectif était de collaborer entre opérateurs de formation en alphabétisation d'une part et organisations syndicales d'autre part afin que la lutte contre l'illettrisme en entreprise soit inscrite dans un champ d'action commun. Concrètement, il s'agissait de mettre en place les étapes suivantes, sous l'accompagnement d'un comité de pilotage :

- organiser la connaissance mutuelle des partenaires ;
- construire un module de sensibilisation des délégués syndicaux à l'illettrisme ;
- tester le module de sensibilisation auprès d'un panel de délégués représentatifs dont les critères seront définis en début de projet ;
- organiser l'évaluation du module entre partenaires ;

- organiser la transférabilité du module ;
- organiser la diffusion du module.

Malheureusement, le projet n'a pas été retenu par le comité de sélection, la raison principale étant le manque d'actions présentées au niveau transnational. Cependant, sur base de la réponse à l'appel d'offre construite avec les organisations syndicales, des pistes de collaborations ont émergé qui ont permis de sensibiliser les organisations syndicales à l'illettrisme, c'est-à-dire les faire adhérer et les mobiliser à la lutte pour l'alphabétisation afin de :

- combattre pour que le dialogue social et la concertation sociale soient réellement accessibles à tous les travailleurs ;
- permettre aux travailleurs en situation d'illettrisme de maîtriser leur environnement professionnel et de faire valoir leurs droits en tant que travailleur ;
- lutter pour que les travailleurs en situation d'illettrisme ne soient pas privés des bénéfices de la prévention et de la protection au travail ;
- permettre aux travailleurs de sortir d'une situation qui les empêche d'être informés, d'exercer des contrôles et de formuler des avis ;
- lutter pour le maintien à l'emploi d'une catégorie professionnelle de travailleurs particulièrement susceptibles d'exploitation ;
- lutter pour un accès illimité à l'information et à la compréhension de celle-ci permettant ainsi l'exercice des droits et des devoirs des travailleurs ;
- lutter pour que tous les travailleurs aient un accès à la formation continue.

Un partenariat syndical au niveau interprofessionnel

Dans le prolongement du comité d'accompagnement des actions d'alphabétisation créé par Lire et Écrire en Wallonie en 2007, et dans la poursuite du partenariat noué pour répondre à l'appel d'offre européen, des collaborations rapprochées ont eu lieu en 2009, entre des responsables de sensibilisation de Lire et Écrire et des permanents syndicaux de la CSC ou de la FGTB.

CSC

Du côté de la CSC, une rencontre avec les responsables de la FEC (Formation Éducation Culture, asbl) – responsables qui mettent en œuvre des plans de formation dans les régions pour les délégués d'entreprise CSC - a permis de sensibiliser une dizaine de permanents issus de toute la Communauté française. Ceci a eu des retombées en régions.

De même, les permanents « diversité » de la CSC, ont été rencontrés lors d'une réunion réunissant les 5 responsables couvrant tout le territoire wallon. Une sensibilisation à l'illettrisme a permis de faire le relais vers les Régionales de Lire et Écrire.

FGTB

En décembre 2009, le CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot) de la FGTB wallonne a organisé un colloque à destination des membres de son syndicat sur le thème de l'alphabétisation des travailleurs en entreprise. Lire et Écrire en Wallonie, les Régionales ont appuyé cet événement et y ont contribué.

« Aujourd'hui, de nombreuses personnes travaillant en entreprise ne maîtrisent pas la lecture et l'écriture. Une telle situation les met en difficulté face aux consignes de sécurité, aux possibilités de promotion, au

maintien dans l'emploi, aux relations avec les collègues et la hiérarchie de l'entreprise. Prendre en compte ces situations représente un défi syndical majeur. Il suppose de sensibiliser permanents, délégués, affiliés, à la manière d'aborder ce vécu et aux pistes de solutions possibles. L'alphabétisation est un véritable travail collectif de conscientisation et de sensibilisation. C'est cet enjeu que le colloque « Alphabétisation des travailleurs en entreprise se propose de mettre à plat avec vous. » (Extrait de l'invitation au colloque).

Une sensibilisation des délégués d'entreprise

Les délégués syndicaux d'entreprise sont proches des travailleurs en situation d'illettrisme ; les actions de sensibilisation de ces mandats ont comme objectif de travailler sur le rôle de relais que peut avoir le délégué syndical entre le travailleur en situation d'illettrisme et le dispositif de formation. Des questions sont abordées telles que :

- l'illettrisme en entreprise, de quoi parle-t-on ? ;
- dans mon entreprise comment se vivent les situations d'illettrisme ? ;
- comment identifier les personnes en situation d'illettrisme ? ;
- comment aborder le sujet avec les personnes concernées ? ;
- comment accompagner les personnes dans leur choix d'entrer ou non en formation ?

Ainsi, une formation d'une journée a été organisée en janvier 2010 à la CSC Brabant wallon destinée à 19 personnes, déléguées d'entreprise tous secteurs confondus, qui s'étaient inscrits volontairement dans cette journée parce que la thématique les touchait dans leur environnement de travail.

Lire et Écrire Namur a poursuivi sa collaboration avec les organisations syndicales CSC et FGTB du secteur du nettoyage, du secteur des maisons de repos et de soins et des pouvoirs publics locaux. Dans ces secteurs, des « sensibilisations de rappel » ont été nécessaires et touchent les différents **niveaux de l'entreprise (délégués, chefs d'équipe, responsables de formation)**. Des informations concernant le contenu des formations et des actions en cours sont formulées par ce biais.

Les permanents syndicaux sectoriels

Les permanents sectoriels (permanents nationaux, secrétaires fédéraux) qui siègent au sein des Commissions paritaires, peuvent être porteurs de projet de formation sectorielle et être amenés à négocier dans les fonds sectoriels **de formation. Les actions de sensibilisation à l'illettrisme** sont alors menées par le biais de rencontres, de participation à des groupes de travail, etc.

En 2009, différents permanents syndicaux dans certains secteurs ont été **spécifiquement sensibilisés à l'illettrisme.**

Dans toutes les régionales, via le **projet d'alphabétisation dans le secteur des maisons des repos, un comité d'accompagnement a été créé dans chaque Régionale de Lire et Écrire**, qui avait comme objectif premier de sensibiliser **les permanents sectoriels syndicaux à l'illettrisme. Porteurs d'autres responsabilités syndicales dans d'autres secteurs également que celui des maisons de repos, ces permanents sensibilisés ont noués des relations plus étroites avec les agents de sensibilisation de Lire et Écrire. C'est ainsi que toutes les Régionales ont poursuivi le travail avec les Comités d'accompagnement et leur s avec les délégués et permanents du secteur.** Lire et Écrire en Wallonie a soutenu les Régionales et poursuivi son travail **avec le fonds (état d'avancement de l'action et évaluation).**

Au travers des sensibilisations de différents permanents syndicaux touchés par Lire et Écrire Wallonie en 2009, la réflexion et les projets **d'alphabétisation ont avancés dans les secteurs suivants** : nettoyage, Titres services, ETA, Métal. Pour chacun de ces secteurs, les permanents syndicaux CSC et FGTB siégeant au fonds sectoriel ont été rencontrés.

Tableau 26 : Permanents sectoriels rencontrés en 2009 pour viser une action dans les fonds sectoriels

	FGTB	CSC
Secteur du Nettoyage	Centrale générale Éric Neuprez Pascal Vivonne	Centrale Alimentation et services Philippe Yerna Philippe Hanseval
Secteur du Métal	Métallurgiste Wallonie Bruxelles (MWB) Jessica Di Santo, conseillère formation	CSC Métal Béatrice Louviaux, Services d'études, conseillère
Secteur des ETA	Centrale générale Éric Neuprez	Centrale Bâtiment et Industries Rudy Kowal
Secteur Titres services	Centrale générale Éric Neuprez	Centrale Alimentation et services Philippe Yerna

Les permanents syndicaux régionaux

Les permanents régionaux (interprofessionnels) sont associés au développement d'actions d'alphabétisation au sein d'une région ou sont sensibilisés à la prise en compte de l'illettrisme lors de rencontres spécifiques.

Pour information, en 2009, les responsables de sensibilisation dans les Régionales de Lire et Écrire ont travaillé en étroite collaboration avec des permanents syndicaux régionaux dans plusieurs régions en Wallonie.

- Chez Lire et Écrire Hainaut occidental avec les permanents syndicaux CSC dans l'objectif de présenter les enjeux de l'alphabétisation en entreprise (en ce y compris au niveau des instances de l'entreprise : CE et CPPT) et d'inscrire l'alphabétisation en tant que priorité syndicale sous-régionale. Cette action s'est également déroulée en Brabant wallon et au Luxembourg. En Brabant wallon, l'élaboration d'un plan de sensibilisation a été mise en place avec les délégués. Au Luxembourg, un accord est intervenu sur l'inscription d'une séquence de sensibilisation dans le programme de formation interne avec l'appui du permanent. Par ailleurs, des séquences de sensibilisation spécifiques seront mises en place à destination des délégués des ETA et du secteur de l'aide aux personnes. Un travail similaire est en cours avec le Cepag dans l'optique de finaliser une publication « Alphabétisation des travailleurs » dans la presse syndicale mais également que soit intégrée la question de l'alphabétisation aux formations des permanents syndicaux et délégués.
- Chez Lire et Écrire Liège Huy Waremme avec les permanents de la CSC et de la FGTB dans l'objectif de mettre en place des actions dans les centres de service ou au service chômage mais aussi d'intégrer les programmes de formation des syndicats, ceci afin de toucher les publics et les relais.

Actions de sensibilisation des travailleurs

Pour soutenir l'entrée en formation des travailleurs, toutes les Régionales mettent en place des actions de sensibilisation en :

- diffusant des documents d'information notamment dans les fiches de paye. C'est ainsi que Lire et Écrire Namur a mis en place un folder destiné aux travailleurs du secteur du nettoyage « Communiquer, lire et écrire c'est un droit et c'est possible » communiqué par les relais internes des deux entreprises partenaires de Lire et Écrire Namur dans le secteur du nettoyage. De même le folder de présentation de la formation « Expression et communication » du secteur public a été diffusé dans les lieux relais (organisations syndicales, responsables et chefs de service des pouvoirs locaux et de la province) ;
- en organisant des séances d'information collective où sont invités les travailleurs (service propreté et espaces des communes, ensemble du personnel communal ouvrier).

Une sensibilisation destinée à la hiérarchie de travail en entreprise

Si la sensibilisation de l'acteur syndical est incontournable dans les actions de formation alpha en entreprise, elle n'en est pour autant pas suffisante. Il s'agit idéalement d'inclure dans la démarche de sensibilisation les collègues de travail, les niveaux hiérarchiques des travailleurs concernés et l'employeur afin de développer une véritable prise en compte de l'illettrisme et de lever les tabous ; l'objectif étant de mobiliser et d'agir collectivement et solidairement afin de prendre conscience de la persistance de l'illettrisme, mais aussi de changer d'attitude, de mentalité, face aux réalités vécues par les personnes en difficulté avec l'écrit.

La prise en compte de la personne en difficulté de lecture et d'écriture se traduit par des actions de décodage des représentations sociales communément véhiculées autour de la personne illettrée. Ces actions sont orientées vers les personnes qui, de par leur travail, sont amenées à accueillir, informer et orienter le public avec lequel nous travaillons.

En 2009, des séances de sensibilisation axées sur le monde de l'entreprise ont eu lieu dans différentes entreprises dans l'objectif d'analyser les besoins en formation éventuels du personnel et parfois de mettre en place une offre de formation adaptée. Il s'agissait éventuellement aussi de faire prendre conscience d'une réalité sans développer d'offre de formation.

- C'est ainsi que Lire et Écrire Brabant wallon construit un projet de sensibilisation à destination des PME en vue de toucher les employeurs, services GRH. Cette action fait suite au travail mis en œuvre dans le cadre du fonds sectoriel des maisons de repos. Sachant que dans les petites entreprises, il n'y a pas de délégation syndicale, il est nécessaire de se questionner sur la protection du travailleur.
- Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut, Lire et Écrire Verviers, Lire et Écrire Namur ont orienté leur action vers le secteur public en sensibilisant les instances des CPAS, les communes.
- Lire et Écrire Liège Huy Waremme, Lire et Écrire Namur ont organisé des actions à destination des employeurs des Titres services et Ale.
- Lire et Écrire Luxembourg a investi un groupe de travail composé d'opérateurs économiques et de formation, de la Chambre de commerce et d'Idelux en vue de cerner les besoins de formation des publics infra scolarisés et de mener une prospective territoriale.

Actions de sensibilisation spécifiques

Lire et Écrire Wallonie - Convention pluriannuelle (2008-2010) entre la Région wallonne et l'asbl Lire et Écrire en Wallonie visant la sensibilisation, le développement de partenariats et le développement d'une offre de formation à destination des travailleurs infra scolarisés – Rapport d'activités 2009

À destination de relais sous-régionaux.

- Pour inscrire durablement l'alphabétisation au niveau du territoire, Lire et Écrire Hainaut occidental a collaboré avec la Maison de la formation. Cette dernière a un rôle fonctionnel de sensibilisation, de promotion, d'animation et de structuration de la formation et de l'innovation en Wallonie picarde. Elle contribue à l'adéquation de l'offre et la demande de formation. A la demande de cette dernière, une séance de travail a été consacrée aux opportunités d'offre de formation destinée aux travailleurs (modèle, conditions d'accès) et ce dans l'optique de répondre aux besoins futurs des entreprises.
- Lire et Écrire Luxembourg s'est investi au sein d'un groupe de travail rassemblant des opérateurs locaux (CPAS, Maison de jeunes, coordinatrice Plan de Cohésion sociale, éducateurs de rue) en vue de réaliser une analyse liée à la qualité des emplois occupés par les publics en contact avec eux. Un groupe de formation en alphabétisation centré sur la notion de travail de qualité constitue l'aboutissement de ce processus de réflexion commune.

Une prise en compte des travailleurs comme public spécifique dans les Régionales de Lire et Écrire en Wallonie

L'adaptation des dispositifs actuels de Lire et Écrire aux publics spécifiques des travailleurs fait partie de la prise en compte générale de ces apprenants. Ainsi, des formations en soirée ou le samedi matin ont été organisées de manière à permettre à ceux qui le désirent de suivre une formation en dehors du contexte du travail.

Des séances d'accueil spécifiques aux travailleurs ont été organisées pour déterminer de façon précise les besoins, motifs d'entrée en formation, compétences, freins éventuels à l'entrée en formation.

Lors des sessions de formation, les équipes de formateurs sont attentives au rythme de chacun, en permettant éventuellement des interruptions pour cause de missions de travail.

Des groupes de travail et une coordination

Durant cette année de sensibilisation 2009, Lire et Écrire en Wallonie a animé un groupe de travail (le « GT alpha travailleur » **qui s'est réuni** plusieurs fois en 2009) comprenant les responsables des Régionales sur les **échanges de pratiques, échanges d'outils, en soutien et en appui sur les projets de sensibilisation destinés à la prise en compte des travailleurs infra scolarisés. Un travail d'appui des Régionales dans la mise en place d'action** au niveau des sous régions a été également réalisé notamment par la **construction et la mise en œuvre de plans d'action, l'appui lors de l'organisation de séances de sensibilisation ou d'évaluation**, la rédaction de **documents ou d'argumentaires, l'évaluation d'actions** menées en sous-région, le lancement de nouvelles démarches dans de nouveaux secteurs (nettoyage, titres-services, ETA, cellules de reconversion).

Au niveau de la coordination wallonne, un comité **d'accompagnement des actions d'alphabetisation a été créé** regroupant des représentants des organisations syndicales de la CSC et de la FGTB ainsi que des directions de Lire et Écrire. Dans la mesure où la sensibilisation des organisations **syndicales constitue un enjeu important, le comité d'accompagnement est** un levier de réflexion et de diffusion des actions, de construction de projets. Il a été activé pour la construction du projet Progress.

B. SYNTHÈSE

En conclusion, en matière de sensibilisation des travailleurs, force est de **constater que l'année 2009 a été porteuse d'avancées, il n'en reste pas moins que la question de l'alphabétisation des travailleurs reste complexe**. Il est essentiel de développer des actions de formation et de sensibilisation en faveur des travailleurs infra scolarisés permettant la prise en compte de ce **public spécifique et son maintien à l'emploi au travers de différentes stratégies de formation**.

En matière d'accès à la formation, il est important de :

- sensibiliser et toucher dans le milieu de travail, les travailleurs en difficultés de **lecture et d'écriture, les représentants des travailleurs, les responsables hiérarchiques afin de favoriser l'entrée en formation sur base spontanée et volontaire** ;
- tenter de toucher les travailleurs qui ne se présentent pas sur base volontaire, ceci afin **d'accompagner l'entrée en formation**.

En matière de recrutement, il faut :

- **favoriser l'accès à l'emploi des personnes** infra scolarisées en luttant contre les mécanismes qui encouragent la surqualification lors de la sélection.

En matière de dispositifs de formation, il faut :

- sensibiliser les partenaires sociaux pour que la formation en alphabétisation soit reconnue comme formation professionnelle et que les formations professionnelles soient accessibles aux publics en situation **d'illettrisme** ;

- soutenir un processus de formation durant les heures de travail avec maintien de la rémunération et protection du travailleur ;
- assurer et pérenniser la formation en dehors du lieu de travail et temps de travail pour soutenir la demande des travailleurs qui le souhaitent ;
- **recommander aux secteurs professionnels de s'impliquer dans la lutte pour le droit à l'alphabétisation, en assurer la mise en œuvre notamment par la conclusion de conventions collectives** ;
- soutenir le dispositif du Congé Éducation Payé quel que soit le régime de travail.

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