DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME ET LA FORMATION DE BASE

Etat des lieux en France Rapport national

Elie Maroun

Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI)

Numéro du contrat :	229564–CP–1–2006–1-DE–GRUNDTVIG–G1
Titre du projet :	Professionnalisation de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base – Modules de base pour la formation de formateurs -TRAIN
Programme européen de recherche et de financement :	Socrates Grundtvig 1
Coordonnateur du projet :	German Institute for Adult Education (DIE) Monika Tröster
Page d'accueil du projet :	www.die-bonn.de/train
Rapporteur :	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
Date de publication :	Juin 2007

© DIE/TRAIN

Table des matières

1	**Introduction**	**3**
1.1	Présentation succincte du projet	3
1.2	Nos objectifs	3
1.3	Description de la procédure	5
2	**Le développement de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base en France**	**5**
2.1	Vue d'ensemble	5
2.2	Politique nationale, stratégies et plans d'action	7
2.3	Système de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base	8
2.4	Prestataires et structures de référence	9
3	**Des concepts d'intervention dans la lutte contre l'illettrisme et la formation de base**	**10**
3.1	La professionnalisation : de quoi s'agit-il?	10
3.2	La stratégie nationale dans le domaine de la professionnalisation de la formation de formateurs dans la lutte contre l'illettrisme	11
4	**Les compétences des formateurs en formation de base**	**14**
4.1	Les intervenants en formation de base : de qui parle-t-on ?	14
4.2	Les compétences dans les métiers de la formation de base	14
5	**Un exemple de bonne pratique dans le domaine de la formation de formateurs**	**15**
6	**Des défis et problèmes dominants**	**17**
7	**Conclusions and recommandations**	**18**
8	**Bibliographie et références**	**20**
9	**Annexes**	**21**

Any communication or publication by the beneficiary, in any form and medium, shall indicate that sole responsibility lies with the author and that the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

1. Introduction

1.1 Présentation succincte du projet

Un projet de coopération européenne de 2 ans, intitulé « Professionnalisation de la lute contre l'illettrisme et de la formation de base: modules de base pour la formation de formateurs – TRAIN » a été proposé en octobre 2006 par cinq organismes partenaires. Il s'agit de:
- German Institute for Adult Education (DIE), Bonn – Allemagne (coordonnateur)
- Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), France
- Cyprus Adult Education Association (CAEA), Nicosia - Chypre
- Waterford Institute of Technology (WIT), Waterford – Irlande
- Slovenian Institute for Adult Education (SIAE), Ljubljana – Slovénie
- Swiss Federation for Adult Learning (SVEB), Suisse

Le projet TRAIN est destiné aux acteurs de la formation de base. Ses principaux objectifs sont centrés sur l'élaboration de 5 modules de base relatifs à la professionnalisation de ces acteurs. La conception de ces modules de formation prendra en considération les démarches, les approches et les pratiques de professionnalisation mises en œuvre dans les pays des partenaires ainsi que dans d'autres pays européens.
La mise en œuvre des modules sera précédée par une expérimentation d'un module dans chacun des pays concernés. Ils seront par la suite évalués en tenant compte des besoins en matière de formation des acteurs de la formation de base et de la lutte contre l'illettrisme. Un site web sera mis en place pour constituer un support de communication sur les activités prévues. L'ANLCI prendra en charge la conception et l'expérimentation du module intitulé « Apprentissage individualisé et Technologies de l'information et de la communication en formation de base ».
Les principaux impacts attendus à terme de ce projet dans les domaines de la lutte contre l'illettrisme et la formation de base sont les suivants :
- Le renforcement de la qualification des praticiens concernés
- L'amélioration de la qualité des services offerts aux publics concernés
- La promotion de la professionnalisation des praticiens et la sensibilisation sur de nouveaux aspects liés à la cette professionnalisation
- L'élaboration d'une vue d'ensemble relative aux programmes de formation d'acteurs

  Un séminaire européen sera organisé par l'ANLCI **les 14 et 15 avril 2008 à Lyon**. Il présentera les modules de formation de formateurs élaborés par les partenaires ainsi que les différentes modalités de professionnalisation dans les pays des partenaires.

1.2 Nos objectifs

Pour les personnes qui ont été scolarisées en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture et des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante, on parle d'illettrisme. Il s'agit alors de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, avec les formations de base dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme.
On utilise « illettrisme » pour qualifier cette situation, qui touche tous les âges de la vie, et la distinguer de celle de personnes qui ne sont jamais allées à l'école, la France a choisi le terme d'illettrisme. Un mot dur, qui suscite la réaction, l'indignation, mais qui est encore aujourd'hui nécessaire pour que ceux qui y sont confrontés ne soient pas oubliés car ils ont pour caractéristique de chercher à cacher une situation trop souvent synonyme d'échec. **L'illettrisme est un problème criant qui se tait.**
On a beaucoup d'idées reçues sur les personnes en situation d'illettrisme, dans une société où la reconnaissance se fonde trop souvent sur la seule réussite scolaire, et sans tenir compte des compétences acquises tout au long de la vie. Pour ne pas stigmatiser ceux qui sont confrontés à cette situation, il faut trouver le moyen de leur redonner confiance, pour qu'ils osent prendre le risque de réapprendre.

C'est une situation qu'il faut tenter de prévenir le plus possible car l'illettrisme prend souvent racine dès l'enfance, et même la petite enfance. Il s'agit de préparer l'entrée dans les premiers apprentissages, de conforter et de consolider les compétences de base tout au long de la scolarité obligatoire, mais aussi tout au long de la vie.
Sans être nécessairement synonyme d'exclusion, l'illettrisme peut isoler et freiner l'insertion sociale, l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle de ceux qui y sont confrontés. C'est une entrave au progrès individuel et collectif. Mais c'est une situation dont on peut sortir. Des hommes et des femmes de tous les âges et qui vivent dans des contextes très différents y sont confrontés ; les situations de rupture (échec scolaire, travail, santé, famille…) peuvent contribuer à cet effritement des connaissances, mais des solutions appropriées pour remettre en route les processus d'apprentissage existent pour tous.
C'est pourquoi il faut agir sur tous les fronts, à tous les âges de la vie, au plus près des personnes et des territoires, de manière coordonnée et pérenne si l'on veut vraiment prévenir et résorber l'illettrisme.
Agir contre l'illettrisme, c'est permettre à chacun d'acquérir ou de réacquérir ce socle fonctionnel, cette base de la base en lecture, écriture et calcul, ces compétences de base nécessaires aux actes simples de la vie quotidienne, pour être plus autonome dans sa vie familiale, professionnelle et citoyenne.
C'est pour résoudre ce problème et, en amont, pour éviter qu'il ne se produise, que la lutte contre l'illettrisme est devenue une priorité nationale, en France métropolitaine et dans les collectivités d'Outre-mer où l'illettrisme est un phénomène d'une ampleur particulièrement préoccupante. L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), groupement d'intérêt public à vocation nationale, a été créée en octobre 2000 pour rendre effective cette priorité nationale.
L'objet de l'ANLCI est de fédérer et d'optimiser les moyens affectés par l'Etat, les collectivités territoriales, les entreprises et la société civile à la lutte contre l'illettrisme, de promouvoir, tant au niveau national que local, toutes les actions concourant à prévenir et résorber l'illettrisme et à favoriser l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base, d'accompagner et de professionnaliser les acteurs qui réalisent des actions de lutte contre l'illettrisme. L'ANLCI mobilise ces acteurs, capitalise leurs expériences et valorise les ressources existantes en favorisant leur mutualisation.
" Réunir pour mieux agir " …Ces quatre mots reflètent bien la méthode de travail des membres de l'Agence, méthode qui privilégie la réciprocité et l'enrichissement mutuel. Chaque institution apporte son angle de vision, ses problématiques et ses savoir-faire ; en retour, elle bénéficie de l'expérience des autres et de la diversité des approches. Il y a là un espace de dialogue social dédié à la lutte contre l'illettrisme, particulièrement riche et constructif où se rencontrent et travaillent ensemble les pouvoirs publics, les dynamiques associatives, les organisations patronales, les syndicats, les praticiens et les scientifiques. Les réunions des instances sont complétées par des forums, des groupes Agora pour les échanges thématiques et des groupes techniques pour produire des recommandations pour l'action, des démarches et des outils. Au total, c'est plus d'une centaine d'institutions membres de l'Agence et partenaires associés qui participent aux travaux.
Partager les pratiques, mutualiser les expériences et développer des modes d'action permettent d'obtenir une économie d'échelle et une amélioration de la qualité des actions de lutte contre l'illettrisme. Le « Forum permanent des pratiques » de l'ANLCI, a été lancé en 2004 avec le concours du Fonds social européen, à destination des intervenants de la lutte contre l'illettrisme. Il vise à formaliser et partager les pratiques réussies dans tous les domaines de la lutte contre l'illettrisme, à mutualiser les expériences, à développer les processus de professionnalisation et à promouvoir la qualité et l'efficacité des actions.
Afin d'améliorer leurs expériences, plusieurs organismes agissant dans la formation de base sont impliqués dans des actions de coopération au niveau européen et international. C'est pourquoi, l'ANLCI apporte son appui pour toute coopération européenne ou internationale dans son champ d'action. Ainsi, plusieurs projets de coopération européenne ont été élaborés depuis 2003 : TRAIN, REPRISE, ALPHA PRO ou MODEVAL dans lesquels l'ANLCI a participé en tant que partenaire. Par ailleurs, l'ANLCI a co-organisé en 2006 avec le Centre de l'OCDE pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI) une étude

en France sur « l'évaluation formative au service des adultes en situation d'illettrisme : améliorer les processus de formation et d'acquisition de connaissances ». Elle a aussi organisé trois colloques internationaux : l'un sur « lutter ensemble contre l'illettrisme : politiques et pratiques de plusieurs pays » en 2002, un second sur « l'évaluation de faible niveau de qualification (en collaboration avec AEA-Europe) » en 2003 et le dernier sur « l'alphabétisation et la promotion de la citoyenneté : le défi de l'apprentissage (colloque régional co-organisé avec l'UNESCO) » en 2005. De plus, les chargés de mission de l'ANLCI participent aux nombreuses manifestations internationales centrées sur son champ d'action.

1.3 Description de la procédure

La rédaction de ce rapport s'est appuyée essentiellement sur les travaux réalisés par l'ANLCI dans le domaine de la professionnalisation des formateurs. Les rapports et les documents publiés au niveau national, notamment les travaux du Forum permanent des pratiques ont fourni une matière assez abondante sur les sujets traités dans ce rapport.
Une seconde catégorie de données a également servi comme source d'information et de contenus pour ce rapport. Il s'agit des interviews avec des professeurs d'universités, des consultants et des animateurs de centres de ressources illettrisme oeuvrant dans le domaine de la formation de formateurs. Par ailleurs, une analyse de données recueillies auprès des services de l'Etat sur les profils de formateurs des organismes de formation de base.
Enfin, la consultation de quelques sites web a permis de vérifier ou mettre à jour des informations recueillies dans les rapports ou communiquées lors des interviews. Sur un autre plan, à l'initiative de l'ANLCI une journée de travail a été organisée le 6 février dernier à Paris. Elle a réuni 24 personnes responsables de dispositifs de formation de formateurs. L'objectif a été d'échanger sur un état des lieux des activités de formation de formateurs et la manière de faire la promotion de la formation de formateurs en formation de base. Un expert sollicité par l'ANLCI a recueilli les idées pour élaborer un guide de promotion de la professionnalisation.

2. Le développement de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base en France

2.1 Vue d'ensemble

Pour construire et mettre en œuvre une politique publique il est nécessaire de posséder des éléments de diagnostic et d'évaluation. L'Illettrisme est un phénomène complexe aux multiples facettes qui ne peut être apprécié qu'en utilisant à la fois les approches qualitative et quantitatives. L'approche qualitative est généralement la plus utilisée par les organismes de formations, les associations les centres de ressources illettrisme. Ces acteurs ont en effet la possibilité de pratiquer une évaluation des manifestations de l'illettrisme dans des situations de la vie courante.
Les entreprises qui se sont investies dans le développement des compétences de base de leurs employés ont aussi des informations et une expérience qui leur permettent de définir les problèmes clairement. Le travail conduit par les équipes scientifiques dans divers champs d'investigation a aussi permis de mieux comprendre les multiples facettes de l'Illettrisme et les manières de lutter contre lui.
L'approche quantitative peut être utilisée pour caractériser et compter les personnes en situation d'illettrisme. Cette approche a été employée en France dans deux enquêtes : tout d'abord dans une évaluation conduite parmi les jeunes âgés de 17 ans au moment de la Journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) organisée par le ministère de la défense et celui de l'éducation. La JAPD fournit périodiquement aux acteurs de la lutte contre l'illettrisme des données qui permettent de comprendre et d'évaluer l'évolution de l'illettrisme parmi les jeunes français.

La seconde enquête est IVQ (Information et Vie Quotidienne) conduite par l'INSEE en association avec de nombreux services statistiques de ministères et des instituts de recherche publics. Parce que la lutte contre l'illettrisme est une priorité nationale, l'enquête IVQ, même si elle évalue tous les niveaux de maîtrise de l'écrit, a comme cible particulière les bas niveaux de compétences à l'écrit. L'enquête IVQ a été le catalyseur du développement du module ANLCI qui a été spécialement conçu pour les bas niveaux de compétence à l'écrit.

En France, dans les années 80, des enquêtes nationales ont été menées, mais seulement sur une base déclarative. En 1994, la France a pris part à l'IALS (International Adult Literacy Survey), mais s'en est retirée avant que les résultats ne soient officiellement rendus. Ceux-ci indiquaient en effet qu'environ 40% de la population adulte en âge de travailler n'atteignaient que le niveau 1, le plus bas niveau d'IALS. Ce départ a provoqué de nombreux commentaires auxquels nous ne souhaitons pas donner écho, un rapport critiquant les méthodes utilisées par IALS est également sorti (Blum et Guerin-Pace 2000).

De telles critiques ont incité les services statistiques de l'Etat impliqués dans les processus d'éducation de prévention de l'illettrisme à coopérer ensemble pour planifier et réaliser une enquête, prenant en compte les critiques qui avaient été soulevées par IALS. Depuis, en 1998, un groupe d'experts qui a regroupé (parmi d'autres) les services statistiques du Ministère de l'Education et du Ministère du Travail travaille sous l'égide de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) pour produire une nouvelle enquête nommée IVQ.

En 2000, à la demande de l'INSEE, l'ANLCI s'est jointe au groupe de travail, dans le but de fournir un module de test d'évaluation spécialement élaborée pour des personnes avec des difficultés de lecture. Sur la demande de l'ANLCI et en collaboration avec celle-ci, le laboratoire de psychologie (PsyEF) de l'université de Lyon 2 a pris en charge les questions théoriques et pratiques du développement du test.

En choisissant d'élaborer eux-mêmes leur propre enquête sur l'illettrisme, les membres du comité de pilotage d'IVQ ont anticipé les recommandations faites par l'Institut pour l'Education de l'UNESCO (UIE) à l'Union Européenne.

Les études menées au niveau national sont conçues et/ou réalisées dans le but de fournir des informations sur les compétences de la population nationale et/ou d'analyser l'atteinte des objectifs nationaux. En raison même de sa nature, une étude nationale est plus proche du contexte spécifique d'un pays donné, même si elle ne prend pas en compte tous les contextes régionaux. …les études nationales proposent davantage d'informations sur le niveau réel des compétences d'une population mais en revanche, ne peuvent fournir autant d'informations comparatives. (UNESCO 2005.7)

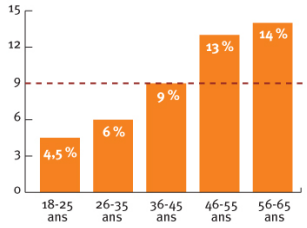
La comparativité de ces enquêtes est restreinte mais elle existe. Il y a plusieurs exemples d'enquêtes bilatérales, utilisant la moitié des items proposés par un pays, et la moitié des items proposés par un autre pays. Tous les items proposés soumis par un pays doivent avoir été acceptés par l'autre pays. Une façon d'associer les avantages des enquêtes nationales et internationales est de créer un cadre international pour la construction d'enquêtes nationales. L'ANLCI, avec des représentants de 9 autres pays européens, a travaillé dans ce sens depuis fin 2005 en étant à l'origine de MODEVAL, projet européen Socrates Grundvigt1.

L'enquête Information Vie Quotidienne de l'INSEE a été conduite auprès d'un échantillon représentatif (10 000 personnes) de la population âgée de 18 à 65 ans[1], vivant en France métropolitaine, qui représente environ 40 millions de personnes. Comme l'objectif était de mesurer l'illettrisme et non l'analphabétisme, cette enquête s'est focalisée sur la part de la population qui a été scolarisée en France, c'est-à-dire plus de 34 millions de personnes.

Les dernières statistiques sur l'illettrisme ont été réalisées en 2004 :

[1] Pour le moment, cette enquête n'a pas été menée dans les territoires d'Outre-Mer, ni dans les foyers d'hébergement, les prisons …

- il en résulte que 3 100 000 personnes, soit **9 % de la population âgée de 18 à 65** ans résident en France métropolitaine et ayant été scolarisée en France, **est en situation d'illettrisme[2].**
- Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans
- Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont un emploi. La lutte contre l'illettrisme réclame donc l'implication des employés et des entreprises.
- Près de 30% des personnes en situation d'illettrisme, c'est-à-dire près d'un million de personnes, vivent en milieu rural. Cela signifie que la politique doit être organisée sur tout le territoire national.
- 10% d'entre eux vivent en Zone Urbain Sensible (ZUS)
- La Journée d'appel de préparation à la Défense organisée par le Ministère de la Défense et le Ministère de l'Education Nationale, soumet tous les jeunes garçons et filles âgés de 17 ans à des tests permettant de mesurer leurs compétences en lecture, écriture. **4,5 % des garçons et des filles sont repérés en situation d'illettrisme (chiffres 2004)**



% des personnes en situation d'illettrisme selon les groupes d'âge.

2.2 Politique nationale, stratégies et plans d'action

Depuis plus de vingt ans, des citoyens, des associations, des mouvements d'éducation populaire, des entreprises ainsi que les pouvoirs publics nationaux et territoriaux ont pris de multiples initiatives pour lutter contre l'illettrisme. C'est ensemble que les pouvoirs publics, le monde économique et la société civile doivent développer des stratégies d'intervention plus coopératives et plus cohérentes : la lutte contre l'illettrisme ne peut réussir qui si toutes les forces de notre pays s'y engagent conjointement et en bonne intelligence. L'engagement de tous, bénévoles et professionnels, décideurs et acteurs de terrain, est vital pour lutter contre l'illettrisme.

Compte tenu de la multiplicité des contextes, des âges et des situations où l'illettrisme s'enracine, l'action doit être diversifiée et concertée. Des personnes de tous âges, dans des situations très différentes peuvent être concernées. Elles ne constituent pas un public homogène, ce qui rend complexe l'organisation d'une politique globale. La lutte contre l'illettrisme exige une démarche transversale. Elle s'inscrit dans les politiques éducatives, linguistiques, culturelles et sociales, dans les politiques d'accès à l'emploi et de professionnalisation ainsi que dans les projets d'aménagement des territoires et de développement des entreprises.

Dans le cadre de leurs missions respectives, toutes les institutions responsables de ces politiques sont appelées à développer leur propre plan d'action pour prévenir et traiter les situations d'illettrisme. Mais elles doivent rechercher les complémentarités et construire des projets communs chaque fois que l'intérêt des personnes l'exige. C'est pourquoi dans chaque espace régional, un plan d'action concertée doit mobiliser tous les partenaires concernés par la lutte contre l'illettrisme et le développement des compétences de base.

Le premier plan national d'action concertée, adopté en mars 2002, a été élaboré à l'issue d'une large consultation. Construit autour de quatre grandes orientations "mieux piloter, améliorer les prestations, partager et évaluer". C'est un outil transversal destiné à faciliter l'action des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des entreprises, du milieu

2 INSEE Première n°1044, Oct 2005

associatif, des acteurs de terrain. Il comprend une quarantaine d'actions réalisées pour eux et avec eux pour résoudre des problèmes communs et répondre à des questions d'intérêt général. Sa réalisation mobilise activement les membres de l'agence et leurs partenaires ainsi que les chargés de missions nationaux et régionaux et les centres de ressources illettrisme. Il prend appui sur les pratiques qui réussissent, en organisant le partage d'expériences et de compétences.
Afin d'organiser la mise en synergie de leur action, le Conseil d'Administration réunit les représentants des différents ministères et organismes publics, des représentants des collectivités territoriales, trois organismes paritaires collecteurs agréés, une entreprise. Il s'appuie sur un large comité consultatif qui regroupe des organisations professionnelles, syndicales et consulaires, les organisations familiales, les fédérations, associations et groupements ayant, dans leur objet, la lutte contre l'illettrisme.
De plus un comité scientifique et de l'évaluation a été crée et il rassemble des experts, des chercheurs, des formateurs, des pédagogues et des membres du conseil d'administration. Il contribue à la connaissance et à la compréhension de l'illettrisme. Il veille à la cohérence des démarches et outils d'évaluation et d'intervention, propose des axes de recherche.
Un chargé de mission de l'ANLCI, nommé par le Préfet de région et la directrice de l'Agence, en concertation avec le conseil régional, anime la politique régionale de lutte contre l'illettrisme. En s'appuyant sur une instance partenariale qui définit les orientations, il prépare le plan régional de lutte contre l'illettrisme, anime et coordonne sa mise en œuvre.
Au niveau national, une équipe opérationnelle composée de chargés de mission nationaux et d'un secrétariat, anime la politique nationale et coordonne le réseau des chargés de mission régionaux.
Dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration, en prenant appui sur l'équipe nationale, sur le cadre national de référence et sur les évaluations de l'illettrisme, les chargés de mission régionaux de l'ANLCI élaborent, mettent en œuvre et assurent le suivi des **plans régionaux de lutte contre l'illettrisme** afin de mettre en cohérence l'action de l'Etat, de ses agences associées, des collectivités territoriales, de la société civile et des acteurs de l'économie. En faisant connaître et partager le diagnostic régional, les objectifs stratégiques de l'action publique en région, les moyens mobilisés pour prévenir et lutter contre l'illettrisme à tous les âges de la vie, ces plans régionaux mobilisent dans la durée et de manière opérationnelle l'ensemble des acteurs.
Le **Forum Permanent des pratiques** constitue l'une des actions phare du plan d'action national. Il s'agit d'une dynamique collective : près de 80 bonnes pratiques dans tous les champs de la lutte contre l'illettrisme ont été présentées lors de la première phase du Forum en 2005, grâce aux contributions de 900 acteurs de terrain. De nombreux rapports, études et recommandations ont été produits par 35 groupes nationaux et régionaux ; cette phase a été marquée par une rencontre internationale qui a eu lieu en avril 2005 à Lyon. La seconde phase du projet, lancée en 2006, a rassemblé près de 2500 participants dans toutes les régions de France. Leurs travaux seront présentés et débattus lors d'une rencontre nationale qui aura lieu du 20 au 22 juin 2007 à Lyon. Cette rencontre devrait rassembler plus de 600 personnes dans 17 ateliers et tables rondes et une trentaine de stands dans lesquels seront présentés les travaux du Forum en régions.
Les travaux du Forum couvrent les thématiques centrales dans le champ de la lutte contre l'illettrisme : prévention, formation de base en entreprise, professionnalisation des intervenants, bénévolat, action culturelle, apprentissage des compétences de base dans les dispositifs de droit commun, démarches et outils d'apprentissage, usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) en formation de base....

2.3 Système de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base

Quatre champs d'intervention jouent tous un rôle capital dans l'acquisition et le maintien des compétences de base.

- Les actions en direction des tout-petits, des enfants, des adolescents et de leurs familles

- Les actions en direction des adultes
- Les actions en direction des jeunes de plus de 16 ans
- Les actions en direction des personnes âgées

Ils ne sont cependant pas de même nature : les problèmes à résoudre sont différents, les volumes d'action ne sont pas comparables, ils n'ont pas la même histoire et s'ils mobilisent parfois des acteurs communs, ils ont chacun leurs spécialistes et leurs méthodes de travail. Ils doivent être à la fois différenciés et rigoureusement articulés.

Historiquement, ce sont surtout les actions avec les adultes pendant la période de vie active, qui ont mobilisé les acteurs de la lutte contre l'illettrisme. Il s'agit maintenant de renforcer ce champ d'intervention et de le compléter avec les trois autres champs afin d'agir le plus efficacement possible, à tous les âges de la vie, en amont et en aval de la vie active.

Dans la perspective de l'accès de tous aux compétences de base 12, la lutte contre l'illettrisme est "à la base de la base…" car il s'agit de mettre à la portée de tous un socle fonctionnel qui regroupe les compétences nécessaires à la vie courante.

L'acquisition de ce socle fonctionnel est une première étape et un levier d'évolution pour aller plus loin. Les actions de lutte contre l'illettrisme ont donc un double objectif car les acteurs qui les mettent en œuvre doivent à la fois :

- se mobiliser pour que les personnes en situation d'illettrisme parviennent à réaliser de manière plus autonome les activités courantes de la vie quotidienne qui nécessitent le recours à l'écrit et aux autres compétences de base (compétences de degrés 1 et 2).
- garder le cap vers l'objectif final de l'acquisition pleine et entière des compétences de base, celui de l'accès à l'autonomie dans la société de la connaissance (compétences de degrés 3 et 4)

À ce jour, quatre degrés de compétences se dégagent :

Degré 1 : Repères structurants
Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante
Degré 3 : Compétences facilitant l'action
Degré 4 : Compétences renforçant l'autonomie

2.4 Prestataires et structures de référence

L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part. Ils travaillent afin d'offrir à toute personne en situation d'illettrisme la possibilité de :

- bénéficier d'un appui pour faire le premier pas
- être accueilli et encouragé à s'engager dans un projet et le conduire à son terme
- bénéficier d'apprentissage bien adapté ses besoins dans un dispositif
- valoriser son expérience sociale et professionnelle.

Lorsque l'envie d'apprendre et l'espoir d'y arriver se transforment en projets concrets avec des objectifs, un lieu, un planning, et surtout un médiateur d'apprentissage attentif et compétent, on peut avancer ! Si de plus l'entourage est bienveillant et solidaire, toutes les conditions sont réunies pour réussir. Les apprentissages peuvent se dérouler dans plusieurs types de dispositifs :

- les ateliers permanents de formation de base
- les centres d'apprentissage du français (dispositifs expérimentaux)
- les actions de type stage,
- les formations de base intégrées au travail
- les actions spécifiques

50 centres de ressources illettrisme contribuent activement, avec les réseaux d'information, de documentation et de formation de formateurs, à la mise en œuvre de ces services

3. Des concepts d'intervention dans la lutte contre l'illettrisme et la formation de base

3.1 La professionnalisation : de quoi s'agit-il ?

Il s'agit de différencier la professionnalisation générale des métiers de la formation et la professionnalisation de chacun des intervenants. Dans le premier cas de figure, sont en jeu la reconnaissance sociale des métiers en termes de services rendus à la collectivité, la constitution d'un ensemble de compétences identifiées pour mener à bien les activités, la revendication d'une spécialisation professionnelle, l'existence de statuts précis donnant lieu à rétribution… Dans le second cas de figure, la professionnalisation renvoie à un processus plus individuel qui fait du sujet un professionnel apte à résoudre les problèmes dans un contexte complexe, qui s'appuie sur des savoirs rationnels et qui développe son autonomie. Trois aspects sont alors à envisager.

La professionnalisation exprime l'idée du développement continu de compétences nécessaires à l'exercice d'une profession.

Les compétences résident dans les capacités à mobiliser des savoirs, des savoir-faire, des attitudes pour faire face à des situations professionnelles. Il faut d'une part que les ressources affectives et cognitives soient présentes pour être mobilisables et d'autre part que la personne sache mobiliser les bonnes ressources, en tenant compte des contraintes, qu'il puisse aussi les combiner entre elles pour construire des solutions réalistes. Le professionnel (ou la professionnelle) doit articuler savoirs, techniques, stratégies pour l'exécution de tâches. Le développement des compétences est un processus dynamique et continu. Il n'est jamais terminé.

La professionnalisation exprime l'idée du partage de l'expertise par un groupe.

Le groupe professionnel partage une culture, des valeurs, des normes, une éthique mais aussi des savoirs. Ceux-ci doivent alors être formalisés et rendus visibles pour faciliter leur acquisition dans un processus de formation.

C'est là que nous rejoignons la professionnalisation non plus des individus, mais des métiers. La reconnaissance sociale des métiers liés à la lutte contre l'illettrisme et plus particulièrement du métier de formateur, ne peut exister sans la formalisation des compétences professionnelles et inversement cette formalisation ne peut faire l'économie d'une reconnaissance sociale de la valeur des services rendus à la collectivité par ceux qui mènent ces activités professionnelles.

Enfin la professionnalisation exprime l'idée d'une adaptation toujours plus grande à la mouvance des contextes de la formation.

Les évolutions des métiers de la formation sont tributaires des transformations des finalités de la formation continue et des attentes des publics dans un contexte socio-économique contraint. Dans ce cadre, les agents éducatifs voient leurs cadres de travail évoluer : nécessité de se faire reconnaître par les commanditaires, exigence de qualité et d'efficacité, demande de polyvalence, adaptation de stratégies tenant compte des coûts, etc.

Se professionnaliser, c'est aussi tenir compte de ces nouvelles contraintes et s'y adapter de façon active, mais aussi critique.

Il est à noter que la dominante des travaux dans ce champ concerne en priorité laprofessionnalisation des intervenants : développement des compétences pour mener à bien les activités, meilleure participation à une communauté professionnelle identifiée réunie autour d'un sens commun de l'action éducative, autonomisation croissante, développement des initiatives et marges de manœuvre. Cependant, le processus est directement lié à la reconnaissance sociale et économique des métiers de la formation en général, dans un contexte de transformation des finalités et des pratiques de ce secteur.

La professionnalisation des acteurs de la formation de base est un facteur parmi d'autres du développement de la qualité des dispositifs. D'autres variables jouent un rôle important. Par ailleurs, elle n'est pas seulement l'affaire des individus, sur lesquels reposerait l'injonction à se professionnaliser. C'est l'ensemble du système de formation qui est concerné.

La professionnalisation des acteurs s'inscrit dans une politique globale et cohérente de formation tout au long de la vie, une politique basée sur le droit d'accès de tous à la

formation de base, une politique qui se donne les moyens d'atteindre ses buts. C'est la reconnaissance sociale et/ou économique et statutaire des activités de formation qui donne sens aux efforts de développement des compétences effectués par les acteurs.

3.2 La stratégie nationale dans le domaine de la professionnalisation de la formation de formateurs dans la lutte contre l'illettrisme

Les principales modalités de formation de formateurs sont classées en trois catégories :

1. Les formations diplômantes universitaires et les formations certifiantes (titres).
2. Les modules courts de formation de formateur (1 à 8 jours) :
   - journées thématiques ;
   - modules thématiques ;
   - modules de présentation de supports
3. Les réseaux de travail en partenariat.

1ère modalité : les formations diplômantes universitaires et les formations certifiantes (titres homologués)

- Ces formations sont proposées par les universités. Ce sont des Diplômes d'université, des licences professionnelles, des masters professionnels ayant fait l'objet d'habilitation ministérielle et/ou d'inscriptions au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Disciplines concernées : Sciences du langage, Sciences de l'Éducation, Psychologie. Les approches sont le plus souvent pluridisciplinaires. Certaines formations sont offertes par d'autres institutions sous la forme de titres homologués inscrits au RNCP.
- Peu de formations sont entièrement centrées sur la formation de base et la lutte contre l'illettrisme (voir en annexe 2, une première liste non exhaustive). La plupart du temps ce sont des modules de spécialisation qui sont proposés soit à l'intérieur de diplômes préparant aux métiers de la formation, soit à l'intérieur de diplômes centrés sur d'autres secteurs d'activité que la formation. D'autres formations sont proches, par exemple les diplômes centrés sur l'ingénierie de l'insertion.
- Dans le cadre de mémoires en sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, sociologie, sciences du langage, certains étudiants choisissent de rédiger des travaux concernant les publics en difficultés, l'insertion socioprofessionnelle, la formation de base. Ces écrits constituent une base de données importantes, mais hélas non répertoriée.
- Les diplômes de Français Langue Étrangère (Master professionnel ou recherche) constituent une autre voie de professionnalisation au sein de l'université. Des spécialisations analphabétisme et illettrisme colorient certains parcours de formation.
- Les formations diplômantes ou certifiantes sont accessibles aux étudiants relevant de la formation initiale, mais aussi aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant de la Formation Continue. L'entrée est possible par le biais de la Validation des Acquis Professionnel (VAP). Les diplômes peuvent être en totalité ou en partie délivrés par Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE).

Atouts et limites

- L'offre est suffisamment variée pour que tous les intervenants, quel que soit leur niveau de formation initiale, puissent accéder à ces cursus. De plus la VAP joue pleinement son rôle.
- Les enseignements articulent apports théoriques et approches pratiques. Une mission professionnelle est le plus souvent confiée à l'étudiant lors du stage et donne lieu à rédaction d'un écrit long.
- Les dispositifs mixent les publics de formation initiale et de formation continue, créant ainsi un brassage dynamique. La formation permet aux étudiants de formation initiale de se confronter au monde professionnel de la formation de base et de l'insertion.

Elle permet aux salariés déjà en poste des reconversions ou évolutions sur le lieu de travail. Pour tous, il y a reconnaissance institutionnelle des acquis par un diplôme ou titre de niveau III, II, ou I.

- Ces formations sont malheureusement coûteuses en investissement personnel. De longue durée, elles ne sont pas toujours compatibles avec l'occupation d'un poste de formateur à temps plein. Les congés de formation ne sont pas toujours accordés dans les organismes. La durée du stage pratique est parfois un handicap pour les salariés.

2ème modalité : les modules de formation courts

- Cette modalité est bien représentée dans l'ensemble des offres de professionnalisation. Il s'agit d'outiller les intervenants sur le plan théorique et pratique en leur proposant des modules ciblés de formation. Les financements proviennent des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des Organismes Paritaires Collecteur Agréé (OPCA) ou du Fonds Social Européen. Quelques entreprises mécènes participent au financement de la formation de bénévoles. Les dispositifs sont coordonnés et organisés par des institutions du type Centre de Ressources Illettrisme en lien avec des lieux d'animation et de ressources régionaux.
- La modalité dominante est le module de quelques jours (2 à 5 jours bloqués sur une période ou répartis sur plusieurs périodes). Les savoirs envisagés sont d'ordre théorique ; ils portent sur les publics à connaître, le contexte des actions, les disciplines à enseigner, les aspects andragogiques et didactiques… Sont aussi développés des savoirs pratiques. Une autre modalité possible est la journée thématique de type conférence.
- Certaines régions ont construit une offre durable et cohérente. Ainsi de 1991 à 2005 l'Espace Ressources Pédagogiques du Limousin et le Centre Ressources Illettrisme ont organisé 493 journées de formation de formateurs et 34 conférences !
- Les "formateurs de formateurs" sont des universitaires, des consultants spécialisés, des chargés de mission. Le public visé est un public de formateurs, coordinateurs pédagogiques, salariés débutants ou expérimentés, mais aussi bénévoles. Certains modules ciblent un public large : enseignants, travailleurs sociaux, bibliothécaires, etc. Certaines journées sont co-organisées avec des IUFM, par exemple les rendez-vous de l'Éducation à Montpellier.

Atouts et limites

- Les modules conjuguent des apports diversifiés et tiennent compte des dernières avancées des disciplines : psychologie, sociologie, sciences de l'éducation. L'évolution des thématiques depuis 20 ans est à ce titre révélatrice de l'ouverture et de la richesse des éclairages.
- Ils permettent à des acteurs d'horizons différents de travailler ensemble et de croiser les regards.
- De formes et durées variables, ils tiennent compte des contraintes professionnelles des participants. Cette modalité exige moins d'investissement que les formations diplômantes.
- Ces modules constituent de véritables leviers pour des parcours plus complets de professionnalisation et représentent aussi des lieux de socialisation professionnelle, notamment pour les débutants qui entrent dans une communauté de travail par cette porte.
- Au chapitre des dérives ou limites, on notera une disparité de la qualité et quantité d'offres sur le territoire national, liée à la disparité des politiques de formation de base régionale. Même si des progrès ont été faits pour délocaliser la formation hors de grandes agglomérations, persistent encore de nombreuses inégalités d'accès à la formation.

- Une dérive concerne les journées consacrées à la présentation de supports et outils qui ressemblent parfois à des opérations "marketing" et à des recherches de "recettes magiques". Cette tendance est moins présente depuis quelques années. Les modules sont très centrés sur les savoirs pratiques et théoriques, mais les savoirs de la pratique, les savoirs "y faire" issus de l'expérience réussie sont assez peu pris en compte. Les activités de mise à plat de ces routines efficaces relèvent d'autres modalités.
- La principale limite de ces modules courts concerne l'adéquation aux besoins de formateurs, par définition très hétérogènes. Comment satisfaire l'ensemble des acteurs ? Comment s'adapter au turn over des équipes ? Comment programmer un véritable parcours évolutif des mêmes personnes sur un temps long ?
- Certaines expériences visent l'amélioration de l'adéquation de l'offre de formation des formateurs. L'étude de cas suivante illustre cette tentative.

3ème modalité : Les réseaux de travail en partenariat

- La participation à des réseaux partenariaux est une modalité souple et ouverte de la professionnalisation. Elle participe à la mise en place d'une communauté s'accordant sur le sens de l'action éducative, sur des règles et valeurs communes. Elle contribue aussi à l'autonomisation du corps professionnel. Le travail en réseau donne l'occasion aux acteurs de la formation de s'ouvrir à d'autres secteurs d'intervention (secteur culturel, social, économique…). Il permet de constituer dans un espace donné une force de réaction, de parole face à certaines institutions. En même temps les participants y confrontent leurs points de vue, sont amenés à transformer leurs représentations et leurs avis.
- La participation à ces réseaux est le plus souvent volontaire et varie selon le degré de disponibilité des personnes. Les formes de travail sont diversifiées : réunions conviviales, journées d'étude, soirées-débats…
- La structuration de dispositifs territoriaux de formation de base représente un contexte favorable à cette dynamique associant responsables de formation et formateurs, professionnels des services de l'emploi, de l'accueil et orientation, etc. Les Centres de Ressources Illettrisme jouent un rôle essentiel dans ce mode de professionnalisation des intervenants et des métiers. Internet peut être un outil favorisant la mise en réseau.
  Le Forum permanent des pratiques représente un bon exemple de cette modalité. Dans ce cadre, la professionnalisation des acteurs est consolidée par la mutualisation des ressources et l'échange des expériences.

Atouts et limites

- La participation à des réseaux spécialisés dans le domaine de la formation de base associe deux versants de la professionnalisation : le versant du développement des compétences des intervenants et le versant du développement d'une communauté professionnelle reconnue, partageant un noyau d'expertise. L'aspect convivial et humain du travail, la souplesse des modes d'engagement favorisent l'engagement des acteurs et contribuent à lutter contre leur isolement. Ouverts aux formateurs expérimentés et débutants, les réseaux sont l'occasion pour ces derniers de créer des liens socioprofessionnels et de se confronter à des intervenants plus experts.
- On notera cependant que l'existence de ces réseaux est dépendante des dynamiques locales, de la nature des relations entre les opérateurs de formation, mais aussi de l'engagement, sinon du dévouement, de personnes qui portent les réseaux et les font vivre.

4. Les compétences des formateurs en formation de base

4.1 Les intervenants de la formation de base : de qui parle-t-on ?

L'intervention relative aux adultes de faible niveau de scolarisation se situe au croisement de champs différents : champs de l'accompagnement social, de l'animation culturelle, de la prévention en milieu scolaire… et champ de la formation. C'est aux acteurs de la formation que nous nous intéresserons, qu'ils interviennent dans des dispositifs de formation générale de base, de formation préqualifiante, d'insertion sociale, de développement de compétences en milieu professionnel.
La principale catégorie des acteurs de la formation regroupe ceux qui prennent en charge concrètement l'offre de formation, qu'ils soient salariés ou bénévoles, travaillant dans des structures privées ou publics, de petite ou grande taille. Ce sont des formateurs, des coordinateurs pédagogiques, des personnels de l'accueil et de l'orientation, des accompagnateurs de parcours de formation, des conseillers en insertion etc. Assez souvent, les intervenants ont une pluralité de missions. Aux activités de face à face pédagogique dans le cadre de dispositifs visant la maîtrise des savoirs de base (communication orale et écrite, mathématiques, logique, initiation à la bureautique…), s'ajoutent des missions d'accompagnement individuel (accueil, orientation, suivi de projets…) ; d'accompagnement socioculturel (articulation de la formation de base aux activités socioculturelles) ; de développement de l'employabilité des personnes (suivi des stagiaires dans le cadre de périodes en entreprise, techniques de recherche d'emploi, formation au français professionnel…).
A noter que les formateurs sont parfois amenés à intervenir dans leurs organismes auprès de deux types de populations : les personnes en situation d'illettrisme au sens strict et les personnes issues de l'immigration, de langue maternelle étrangère. Les publics sont parfois réunis dans un seul stage.
La réflexion sur la professionnalisation de ces acteurs n'exclut pas les personnels de l'encadrement, chargés de la conception et de la mise en place des dispositifs (ingénieurs de formation, responsables de formation, directeurs de structures…). Ils sont directement concernés par la transformation des organismes en véritables organisations apprenantes et par le développement des compétences collectives susceptibles d'améliorer la qualité des dispositifs de lutte contre l'illettrisme.
Aucune étude sociologique ne rassemble de données nationales concernant les intervenants spécialisés dans ce secteur, alors qu'il en existe pour l'ensemble des agents de la formation professionnelle continue. Les cahiers des charges des dispositifs de formation comportent cependant des indications relatives aux personnels engagés, comme à titre d'exemple, quelques données partielles issues des réponses à appels à projet en région de la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP).

4.2 Les compétences dans les métiers de la formation de base

Il n'existe pas à proprement parler de référentiels de compétences des intervenants de ce domaine. Mais des ressources partielles existent, éparpillées dans les cahiers des charges de formation de formateurs, dans les dossiers de reconnaissance de diplômes ou titres certifiants, dans certaines études.

La "carte des savoirs" élaboré dans le cadre du groupe national d'étude sur la professionnalisation représente un support de formalisation des compétences du formateur spécialisé en formation générale de base (voir annexe 1).

La "carte des savoirs" énumère quatre catégories de savoirs.

1. **Les savoirs théoriques** : Ce sont des savoirs qui concernent les disciplines à enseigner, mais aussi des savoirs qui servent à enseigner. Ce sont des savoirs

conceptuels, factuels, qui relèvent de domaines comme la didactique du français, la pédagogie des adultes, la psychologie cognitive, la sociologie.

2. **Les savoirs pratiques** : Ce sont des savoir faire qui sont liés aux activités concrètes du formateur. On sait quelles procédures utiliser, quelles techniques mettre en place.
3. **Les savoirs empiriques** issus des expériences réussies. Contrairement aux savoirs pratiques, ils ne se formalisent pas toujours. Ils sont implicites, parfois non conscients et invisibles. Ce sont des routines (conduites automatisées) efficaces, des schèmes d'action et de pensée qui rendent l'action opératoire. Ces savoirs se développent par la pratique. Peu à peu le formateur intériorise des pratiques efficaces.
4. **Les attitudes et comportements** : Ce sont des savoir être, des ressources affectives et relationnelles qui permettent d'agir de façon adaptée.

Certains savoirs sont spécifiques au domaine de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base, d'autres ne le sont pas. Ils sont proches de ce qui est listé dans les référentiels du métier de formateur.

Chaque acteur peut situer son expertise. Par exemple, un jeune spécialiste des sciences du langage ou de FLE (Français Langue Etrangère) aura plus de chances d'avoir développé davantage de savoirs théoriques en didactique du français que de savoirs pratiques relevant de l'ingénierie pédagogique. Un ancien professionnel de l'éducation populaire ou de l'animation socioculturelle aura au contraire à développer les savoirs théoriques davantage que les attitudes et comportements.

5. Un exemple de bonne pratique dans le domaine de la formation de formateurs

L'une des principales pratiques de formation de formateurs en France est proposée par le diplôme d'université (DU) « ILLETTRISMES ET APPRENTISSAGES : approches linguistiques, cognitives et mathématiques ». Il s'agit d'un diplôme pluridisciplinaire de formation de formateurs et de responsables pédagogiques organisé par l'université Paris V. Une liste des formations universitaires diplômantes proposées en France est présentée en annexe 2.

Objectifs

La finalité du diplôme est d'apporter une spécialisation aux formateurs *et* responsables pédagogiques intervenant auprès des publics illettrés. Les enseignements visent à donner aux formateurs des bases théoriques, la connaissance des publics dits illettrés, les moyens d'un « diagnostic » des compétences et des outils pédagogiques spécifiques. Il s'agit également de susciter une réflexion pluridisciplinaire et de mettre en place la production de travaux d'atelier sur des thèmes transversaux (par exemple l'espace et le temps).

Obtention du diplôme d'université (DU) : Expérimentation d'un projet professionnel (2 notes) et contrôle Continu (2 notes)

Possibilité d'inscription à un ou plusieurs modules (UE) en vue de parcours personnalisés. Le DU s'inscrit en parcours dans la Licence Professionnelle « Formation de formateurs: développement des compétences de base et médiation des apprentissages»

Public

- Formateurs et responsables pédagogiques (niveau bac+2 - validation des acquis de l'expérience) ayant une expérience professionnelle de plus de 3 ans dont au moins 1 an en formation de publics illettrés.
- Equivalences avec les formations à la médiation des apprentissages

Durée

Enseignement : 246 h (258 h avec les pré-requis théoriques en linguistique) stage pratique 30 h.

Modules de 3 à 5 jours d'octobre à juin

Programme
Tous les modules correspondent à des unités d'enseignement de la Licence Professionnelle « Formation de formateurs: développement des compétences de base et médiation des apprentissages»
Connaissance des publics (différentes variétés d'illettrisme) et approche pluridisciplinaire du phénomène de l'illettrisme, ateliers transversaux sur les thèmes de l'espace et du temps (24 h)
Pré-requis théoriques en linguistique (cette unité d'enseignement s'adresse aux candidats n'ayant pas de formation en sciences du langage) : savoirs théoriques et outils de description du français en vue de l'analyse de productions des apprenants (12 h)
Ingénierie pédagogique compétences de base en ingénierie pédagogique (24 h)

TROIS MODULES DE BASE (linguistique, mathématiques et médiation des apprentissages : 144 h)
Il s'agira de donner aux formateurs les savoirs théoriques qui leur permettront de prendre une distance par rapport à leurs pratiques pédagogiques et de revenir ensuite à la réflexion pédagogique, notamment dans les modules spécialisés, avec des perspectives plus larges et des approches plus variées.

- **module de base linguistique** : 2 unités d'enseignement de 24 h (soit 48 h)
  - situations et compétences de communication
  - spécificité de l'écrit
  - Comment appréhender la diversité des formes et des compétences langagières dans la communication orale ou écrite ?
  - Quelles sont les spécificités des lectures et des écritures illettrées ?
  - Comment développer les compétences textuelles à travers la pluralité des écrits ?
  - Quelles grilles construire (aspects communicationnels, gestion de l'espace graphique, normes orthographiques...) pour analyser les productions des apprenants?

- **module de base médiation pédagogique :** 2 unités d'enseignement de 24 h (soit 48h)
  - le cadre de la démarche de médiation cognitive
  - mise en oeuvre de la démarche de médiation
  - Comment envisager l'acte d'apprendre dans un système interactif incluant l'environnement social et les caractéristiques psychologiques des apprenants ?
  - Comment développer des stratégies pédagogiques prenant en compte les spécificités des publics ?
  - Quels outils didactiques permettent une mise en oeuvre concrète des principes de la pédagogie de la médiation ?

- **module de base mathématiques** : 2 unités d'enseignement de 24 h (soit 48 h)
  - numération, techniques opératoires et calcul mental
  - activités spatiales et géométrie
  - Comment prendre en compte la spécificité des adultes dans une progression adaptée, en particulier en numération ?
  - Comment prendre en compte la spécificité culturelle ?
  - Comment aborder les activités géométriques et l'utilisation des outils (règle, équerre, compas...) ?

TROIS MODULES SPECIALISES de 24 h chacun (en choisir 2 sur 3)

- **module linguistique** : didactique
  - Comment élaborer des séquences pédagogiques ?
  - Quelles méthodes et quels référentiels utiliser ?

- **module de médiation pédagogique** : conception et mise en situation de séances de médiation (interactions médiatisées)

- **module mathématiques :** didactique et illettrismes
  - Quels positionnements et quelles démarches de remédiation mettre en oeuvre avec les publics illettrés ?
  - Quelle didactique spécifique faut-il appliquer ?

Soutenance des projets professionnels et bilan de la formation

6. Des défis et problèmes dominants

Cette question est abordée à partir de trois niveaux[3] :

- MACRO, qui renvoie aux choix institutionnels, politiques, sociétaux : Politiques publiques, histoire de la LCI, représentations sociales et médiatiques, évolutions générales de la formation d'adultes, etc.
- MESO, qui recouvre les aspects organisationnels et institutionnels de la mise en œuvre des politiques : histoire et culture des organismes de formation, partenariats régionaux et locaux, élaboration de cahiers des charges, contextes régionaux de la politique de LCI, etc.
- MICRO, qui se situe au plan de l'agent éducatif lui-même : compétences, valeurs, reconnaissance, projet professionnel, etc.

Freins: Ruptures, divergences, éclatement, cloisonnement

Macro: *Un champ flou et un appareillage compliqué*
Eparpillement et succession de politiques publiques
Multiplicité des acteurs / des initiatives, faible lisibilité / faible reconnaissance des actions
Radicalisation des logiques de public
Prééminence des finalités d'insertion sur les objectifs d'apprentissage

Méso: *Précarité, turn-over et faible reconnaissance de la professionnalité des intervenants*
Complexité administrative (multifinancements)
Actions « non-rentables », opérateurs interchangeables, déqualification, injonction d'adaptation immédiate
5e roue du carrosse (problème transversal mais périphérique)
Evaluation des actions sur des critères non pertinents (accès à l'emploi)
Manque de coordination, d'articulation des initiatives bénévoles et forte variabilité des activités salariés selon les organismes

Micro: *Un travail identitaire difficile*
Difficulté à se projeter dans une « profession » aux contours flous et à la précarité manifeste
Attrait et transversalité de la problématique, multiplicité des références (disciplines, contextes d'intervention et origines professionnelles des intervenants)

Leviers: Permanence, convergence, synthèse, partage

Macro : *Structurer la commande publique*
Plan régional de lutte contre l'illettrisme,
Préfet de région investi (ministère de l'intérieur)
Chargé de mission régional doté de moyens de fonctionnement
observatoire / construction des besoins, diagnostics locaux, réflexion sur les indicateurs pertinents
Délimiter les acteurs et les rôles respectifs
Sensibiliser les acteurs (élus, institutionnels, prescripteurs…)

Méso: Garantir les conditions d'intervention des formateurs et organiser la permanence des actions

[3] P-E. Boré in *Rapport groupe national FPP sur la professionnalisation des intervenants*, ANLCI, 2005

Affirmer le droit de tous d'accéder à la formation, faire reconnaître la spécificité des actions savoirs de base
Organiser l'articulation des savoirs de base avec les autres dispositifs (existants ou en constitution)
Promouvoir une logique d'action (et non de publics)
Elaborer des Cahiers des charges partagés (repères)
- Principes pédagogiques partagés, Règles de fonctionnement, Déclinaisons locales
- Modalités de pilotage, contrôle et évaluation
- Analyse et référentiel d'activité / analyse des coûts (ingénierie, coordination, partenariats, accompagnement, administratif…)
- Clauses de professionnalisation, exigences et moyens de coordination des équipes de bénévoles, définition de la complémentarité des activités salariées / bénévoles
- Montage de co-financements pérennes (fongibilité, pluriannualité…)
- Convention collective, action syndicale, opérationnalisation du principe de service public

Reconnaître la participation des publics, les partenariats, les solidarités locales et l'histoire des structures
Organiser le remplacement des formateurs
Professionnaliser les personnels des CRI
Affiner une typologie d'intervenants pour cibler les modalités de professionnalisation (permanent / ponctuel, ancienneté, disponibilité, trajectoire-situation-projet professionnel, formation initiale…)

Micro: Formaliser des repères identitaires spécifiques
Carte des savoirs: un cadre à décliner (spécifique / commun)
Coordination des équipes: reconnaissance de la fonction, des activités et des moyens (temps, matériel…)
Favoriser la réflexivité sur les pratiques
Formaliser les valeurs partagées
Echanger les pratiques et proposer de conditions de mise en œuvre
Encourager le développement, la capitalisation des expériences et les capacités créatrices des acteurs

7. Conclusions and recommendations

L'une des principales recommandations relatives au développement professionnel dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base concerne la reconnaissance du métier du formateur en formation de base comme un métier à part entière, demandant des compétences spécifiques liées à la nature du public et des objectifs de formation.
Il est aussi recommandé d'accompagner les organismes de formation dans une démarche qualité. Il s'agit d'aider les organismes de formation à se transformer en lieux d'apprentissage continue pour les intervenants et inciter ces organismes à promouvoir le droit à la formation de formateurs.
Le travail en réseau ou en partenariat, qu'il soit d'organismes de formation de base ou d'organismes de formation de formateurs, favorisera le tutorat des formateurs et le travail collaboratif à l'intérieur des organismes et inter-organismes.
La mutualisation des moyens et des expériences entre les acteurs concernés, comme les experts, les centres de ressources et les financeurs, dépend de la capacité de ceux-ci à accompagner la professionnalisation des formateurs. Des initiatives nationales, comme le Forum permanent des pratiques, sont à encourager pour constitution un corps professionnel spécifique.
On observe une grande diversité des modes de développement des compétences professionnelles des formateurs impliqués dans la formation de base. Les formes de travail, les objectifs visés, les modalités organisationnelles sont multiples. La palette des possibles

est large : formation à des savoirs théoriques, développement de stratégies transversales, travail de réflexion critique sur son métier et les valeurs sous-jacentes… Les formations alternent la plupart du temps théorie et pratique et laisse une place importante au partage des savoirs et à la confrontation.
Les intervenants peuvent choisir tel ou tel mode en fonction de leur trajectoire, de leurs besoins, de leurs contraintes. L'important est qu'ils puissent participer à ces travaux, mais aussi qu'ils puissent peser sur le choix des contenus et des types d'activités. Les responsables d'organismes contribuent de leur côté à la professionnalisation générale du secteur de la formation de base en diffusant largement les informations, en impulsant des dynamiques collectives, en participant aux réseaux locaux et nationaux. Les organisateurs et promoteurs des dispositifs de professionnalisation, par exemple les Centre de Ressources Illettrisme, participent largement à la construction de cette offre variée en proposant des formes innovantes, parfois mal connues.
De leur côté les formateurs de formateurs (consultants, universitaires, chargés de mission) représentent des "passeurs", faisant le lien entre les recherches menées et les difficultés rencontrées au quotidien par les praticiens. Enfin les instances de décision et de financement de la formation de base en France ont un rôle décisif à jouer pour que la professionnalisation des agents éducatifs ne soit pas une incantation ou une injonction à sens unique.

8. Bibliographie et références

Lutter ensemble contre l'illettrisme, Cadre national de référence, ANLCI, 2003
INSEE Première, n°1044, oct.2005
Fournet, S, Mechin, G., *Les savoirs de base : Pratiques de formateurs*, L'Harmattan – 2007
Geffroy, M-Th, Grasset-Morel, V., *Illiteracy, effective action through better understanding*, MILAN, 2005
Jeantheau, J-P. in *Literacy & Numeracy studies*, vol.14 n°2, NRDC, 2005
Leclercq, V. (dir), rapport du groupe national FPP sur la *Professionnalisation des intervenants"*, ANLCI, sept.2005
Leclercq, V, *Que sont les formateurs devenus ?*, in Education permanente, n° 164, 2005
Plusieurs sites Internet des universités et des centres de ressources illettrisme

Carte des savoirs du formateur (expert) intervenant dans la LCI

ANNEXE 1

◈ Le cœur du métier

Le formateur s'adresse à un public particulier : adultes de faible niveau, peu ou faiblement insérés socialement et professionnellement, de faible capital scolaire et/ou culturel, mais pourtant détenteurs d'une expérience et de compétences.

Il agit dans un contexte socioculturel et économique donné qui donne sens à l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Il a à transmettre des savoirs précis, savoirs de base de la communication orale et écrite, des mathématiques, de la logique, mais aussi des connaissances générales sur l'environnement.

Le formateur a à planifier l'intervention hors face à face pédagogique, il doit ensuite gérer les situations concrètes dans le temps réel de l'interaction pédagogique et il doit les analyser et les évaluer.

♣ Les savoirs théoriques

→ ***Tendre vers une plus grande compétence, c'est augmenter et organiser un stock de** connaissances théoriques **concernant :***

♣ Pôle des savoirs et objectifs :
- les disciplines à enseigner : communication orale ou écrite, les mathématiques, la logique…
- les programmes et curricula proposant une structuration, une progression ou hiérarchisation de ces objets à enseigner : connaissance des référentiels, des progressions possibles, etc.

♣ Pôle du contexte :
- le contexte institutionnel et politique de la LCI en France (histoire, évolution, structuration de la formation de base), et les contextes socioéconomique, culturels, ainsi que les actions et dispositifs utiles, sur le plan local.
- les recherches sur l'illettrisme (historique, sociologique, psychologique, …), la terminologie
- le rôle des partenariats.

♣ Pôle des publics apprenants :
- les publics en situations d'illettrisme et leurs spécificités (parcours, profils sociologiques, parcours scolaires…),
- la nature de leurs difficultés et l'origine possible,
- les besoins, attentes, motifs d'engagement en formation,
- les troubles de l'apprentissage,

♣ Pôle de l'enseignement/Formation et apprentissages :
- l'apprentissage humain et particulièrement l'apprentissage adulte, dont les cas d'adultes présentant des troubles de l'apprentissage,
- les processus de dynamique de groupe, l'animation d'un collectif,
- les courants et modèles de l'andragogie (pédagogie des adultes),
- les courants et modèles spécifiques dans l'accompagnement de personnes en difficulté,
- les modalités et enjeux de l'évaluation,
- les méthodes, les techniques et supports possibles en formation d'adultes et plus

♣ Les savoirs pratiques

→ *Tendre vers une plus grande compétence, c'est développer des **habiletés concrètes du "faire"**, c'est utiliser des procédures requises dans l'exercice du*

♥ Pôle accueil
- Conduite d'entretien d'accueil à l'entrée en formation
- Présentation du projet de formation aux usagers
- Explicitation des modalités de fonctionnement de l'organisme, des places et rôle de chaque partenaire.

♥ Pôle positionnement
- Réalisation d'un diagnostic des compétences de base du stagiaire,
- Recueil du projet professionnel du stagiaire,
- Prise d'indices pertinents (histoires de vie, stratégies de la personne,…)
- Elaboration du parcours de formation

♥ Pôle accompagnement à l'apprentissage
- Prise en compte des individualités et des environnements personnels,
- Suivi des apprentissages,
- Maintien de la mobilisation des stagiaires.

♥ Pôle face à face pédagogique
- Conception et conduite des séquences pédagogiques (formulation des objectifs, élaboration de scénarios, choix des techniques et supports pédagogiques, etc…
- Conception et adaptation de supports,
- Gestion de hétérogénéité des groupes (demande, profils, rythmes),
- Mise en œuvre des techniques pédagogiques,
- Mise en relation des pratiques concrètes avec les modèles pédagogiques de référence,
- Gestion d'un groupe d'apprentissage.

♥ Pôle évaluation
- Conception des supports d'évaluation des acquisitions,

particulièrement en formation d'adultes de faible niveau.	- Interprétation des résultats et analyse des évolutions et des blocages, - Mise en place de l'évaluation formative continue.
Commentaires : ➢ Nous sommes proches de ce que l'on appelle souvent les ***"savoirs déclaratifs"*** (savoir que) et de ce qui est appelé les ***"savoirs théoriques à et pour enseigner"*** (1) : didactique, pédagogie et andragogie, sciences de l'éducation, psychologie de l'apprentissage, psychologie cognitive, etc. ➢ Ces savoirs s'acquièrent en dominante lors de formations universitaires centrées sur les métiers de la formation, lors de formations de formateurs de type conférences ou journées thématiques mais aussi par la lecture personnelle et la participation à des réseaux professionnels basés sur la circulation de ressources.	**Commentaires** : ➢ Nous sommes proches de ce qu'on appelle les ***"savoirs procéduraux"*** (savoir comment) et de ce que l'on appelle ***"savoirs pour la pratique"*** (1) ➢ Ces savoirs s'acquièrent lors de formations longues ou de diplômes professionnels basés sur l'alternance, mais surtout par l'expérience professionnelle, les échanges entre pairs, l'accompagnement par des formateurs expérimentés, le suivi sur site.

♦ **Les savoirs empiriques issus des expériences réussies** ➔ *Tendre vers une plus grande compétence, c'est développer des **"savoir y faire"** concrets et des canevas d'action :* ♣ Mise en place des routines efficaces, c'est à dire des schèmes d'actions stabilisés pour répondre à une catégorie de problèmes, des scénarios pratiques,	♣ **Les attitudes et comportements** ➔ *Tendre vers une plus grande compétence, c'est favoriser certaines attitudes centrées sur la relation humaine, la communication et la pensée critique :* ♣ Le souci des autres, la compréhension, l'empathie, le discernement dans l'écoute, l'ouverture à d'autres cultures ou modes de pensée, ♣ La remise en cause des clichés et stéréotypes concernant l'illettrisme, ♣ La décentration par rapport à ses propres valeurs et certitudes,

♣ Développement des capacités d'improvisation et de gestion de l'imprévu, ♣ Gestion de l'urgence, ♣ Adaptation rapide aux diverses situations, ♣ Mobilisation rapide de tel ou tel savoir pratique ou théorique, de façon adéquate et au bon moment, ♣ Capacité de création et d'inventivité dans les situations pédagogiques.	♣ L'adaptation permanente, la recherche continue, la créativité et l'inventivité, l'autonomie et l'exploitation des marges de manœuvres laissées dans l'exercice de la profession, ♣ Le recul réflexif et critique par rapport aux courants et supports quels qu'ils soient, ♣ La coopération et la collaboration avec les pairs, ♣ L'ouverture à d'autres domaines que ceux de la formation stricto sensu.
Commentaires : ➢ Nous sommes proches de ce qu'on appelle les ***"savoirs conditionnels"*** (savoir quand et où) et de ce qu'on appelle les ***"savoirs de la pratique"*** (1). ➢ Ces savoirs s'acquièrent par la pratique en situation. Leur prise de conscience et leur formalisation peuvent être favorisées par des formations de type : analyse de pratiques, recherche-action, observation mutuelle, échanges experts/novices, analyse réflexive, …	**Commentaires** : ➢ Nous sommes proches de ce qui est appelé les ***"savoir-être"***. ➢ Ces attitudes se développent par l'expérience, la confrontation permanente avec les stagiaires et les pairs, par les groupes d'échanges sur les pratiques, par des travaux basés sur la dynamique de groupe, etc. *NB. Certaines formations longues peuvent permettre d'agir aussi sur cette dimension.*

La compétence du formateur pourrait être considérée comme la mobilisation de ces savoirs, habiletés, attitudes au bon moment et à bon escient. Il s'agit donc de développer l'ensemble de ces ressources, d'augmenter la taille et la qualité du "réservoir" (2), mais aussi de développer la capacité à aller puiser dans ces ressources et à les assembler en cohérence. La compétence se développe sur la durée, les composantes se nourrissent les unes les autres.
Il faut tenir compte des variables liées au statut du formateur, à l'organisation du travail dans l'organisme, à la structuration hiérarchique, au contexte territorial plus ou moins propice à la professionnalisation, dans le développement de cette compétence.

(1) Marguerite Altet, Les compétences de l'enseignant professionnel : entre savoirs, schèmes d'action et adaptation, le savoir analyser, in Former des enseignants professionnels, L. Paquay et alii, De Boeck, 1998
(2) Clermont Gauthier et alii, Pour une théorie de la pédagogie, Presses Université Laval, 1997

ANLCI – FPP – Extrait des travaux du groupe national « Professionnalisation », sous la direction de V. Leclercq - sept.2005

ANNEXE 2

Liste des établissements universitaires de formation diplômante de formateur en formation de base et lutte contre l'illettrisme

Etablissement	Diplôme ou Formation	Objectifs et durée
Université d'Avignon en collaboration avec CRI PACA	Licence Pro "Formateur d'adultes" 2 unités d'enseignement sur la formation de base	Préparer les formateurs à mobiliser les compétences et ressources nécessaires à la formation des publics ne maîtrisant pas les savoirs de base. *Durée : 4 modules de 6 jours*
Université de Bourgogne	Licence Pro "Gestion des ressources humaines", spécialité : "formateur en milieu professionnel" - Option "illettrisme"	Les compétences professionnelles visées sont principalement la construction, la mise en oeuvre, la conduite et l'évaluation dans le cadre de la formation et de l'éducation. La formation comprend un module de spécialisation "Apprentissages Fondamentaux et lutte contre l'Illettrisme" *Durée : 450h d'enseignement, 150h de projet tutoré et 420h de stage*
Université Lumière Lyon 2	**DU "Didactique : illettrisme et analphabétisme" (DUDILA)**	Cette formation vise à développer une compétence d'intervention dans le secteur de l'illettrisme et l'analphabétisme, centrée sur les pratiques d'écrit par une réflexion coordonnant divers savoirs (psychologique, sociologique, linguistique et didactique) et une évaluation des mises en pratique adaptées à un public peu scolarisé. *Durée : 150 heures de cours et 40 heures de stage*
Université Paul Verlaine Metz	MASTER Pro Sciences du langage et Didactique des langues - spécialité "Acquisition, apprentissage et enseignement du français" - Parcours "Illettrisme et culture de l'écrit"	Le parcours « Illettrisme et culture de l'écrit » a pour objectif principal de former des for-mateurs intervenant auprès de publics en difficulté face à l'écrit ; autre compétence visée : être capable de monter des dispositifs de formation continuée pour des travailleurs sociaux et des enseignants intervenant auprès de publics en difficulté face à l'écrit. Cette orientation professionnelle de formation initiale ou continue se justifie notamment par le fait que la société française connaît des problèmes en matière d'insertion sociale des publics en difficulté face à la culture de l'écrit. *Durée : 216 heures d'enseignement et un stage*
Peuple & Culture Collège Coopératif Université Paris III	**DHEPS "séminaire acteurs sociaux lecture-écriture"**	- Analyser son expérience sociale, le contexte et les enjeux dans lequel elle s'inscrit - Articuler son expérience aux savoirs théoriques - Apprendre l'usage des sciences humaines et la démarche de la recherche sur un terrain et un sujet de recheerche en lien avec ses pratiques *Durée : 11 semaines*

Université de Pau et des pays de l'Adour	**DU "formation à la lutte contre l'illettrisme" (DUFLI), option Licence Pro "Intervention sociale - métiers de la formation des jeunes et des adultes"**	- savoir analyser des besoins de formation et d'éducation et y répondre - savoir concevoir, mettre en œuvre, animer des actions pédagogiques - savoir analyser, critiquer, évaluer, réguler des actions de foramtion et d'éducation en fonction de finalités diverses - savoir résoudre des problèmes pédagogiques et éducatifs dans des environnements en fonction de finalités diverses - savoir s'insérer dans une équipe et contribuer à construire des projets locaux en fonction de projets plus globaux de développement *Durée : 420 heures dont 110 heures de projet tutoré et 14 semaines de stage*
Université René Descartes Paris V	**Licence Pro** **Formation de formateurs : "Développement des compétences de base et médiation des apprentissages"** **DU** **"Illettrismes et apprentissages"**	Licence Pro : Cet enseignement pluridisciplinaire se propose de former des formateurs - concepteurs pédagogiques, spécialistes du diagnostic des difficultés à l'écrit, capables de développer les compétences de base. DU : Le diplôme vise à apporter une spécialisation dans l'intervention auprès des publics illettrés. Il propose une formation pluridisciplinaire qui s'inscrit en parcours dans la licence professionnelle (UE communes). Le programme comprend des bases théoriques, la connaissance des publics dits illettrés, des démarches de diagnostic des compétences et la connaissance d'outils spécifiques. *Durée de la Licence Pro : Enseignement : 384h, projet tutoré :144h et stage : 420h* *Durée du Diplôme d'Université : 270h et un stage de 30h*
Université de la Réunion	**DU "prévention et lutte contre l'illettrisme**	> Apporter une specialisation aux enseignants, formateurs intervenants déjà ou ayant à intervenir auprés d'enfants ou d'adultes afin de prévenir ou de lutter contre l'illettrisme. > Offrir les moyens d'une mise en place d'une dialectique théorique/pratique articulée autour d'une démarche de recherche action. > A mettre en synergie des pratiques professionnelles différentes afin de permettre l'enrichissement des méthodes et techniques de prévention et de lutte contre l'illettrisme avec une meilleure prise en compte des pratiques sociales et culturelles de La Réunion. *Durée : 200 heures*