

FICHE C7

Clause sociale de lutte contre l'illettrisme

I. L'illettrisme : de quoi parle-t-on ?



L'illettrisme concerne **7% de la population adulte** âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France, soit 2 500 000 personnes en métropole.

On parle d'illettrisme pour des personnes qui, **après avoir été scolarisées en France**, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante.

Sur ces 2 500 000 personnes en situation d'illettrisme :

- La moitié a plus de 45 ans
- Plus de la moitié exerce une activité professionnelle
- 71% d'entre elles parlaient uniquement le français à la maison à l'âge de 5 ans.

Se mettre d'accord sur les mots : un préalable essentiel à la décision

Illettrisme, analphabétisme, apprentissage du français : 3 problèmes différents

- Un adulte qui a été scolarisé mais qui n'a pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture et du calcul doit réapprendre, renouer avec les formations de base. Il doit réacquérir et consolider ses compétences de base. C'est la **lutte contre l'illettrisme**.
- Un adulte qui n'a jamais été scolarisé doit tout apprendre, il est en situation d'**alphabétisation**.
- Un nouvel arrivant en France doit apprendre le français. Il apprend une nouvelle langue, c'est le **français langue étrangère** dans le cadre de la politique linguistique en faveur des migrants.

II. L'illettrisme dans un contexte professionnel



51% des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi, soit 1.275.000 personnes. **En contexte professionnel, l'illettrisme est une source d'augmentation des risques relatifs à la santé et la sécurité au travail.**

Exemple - Les formes de l'illettrisme :

- Ne pas savoir lire une consigne de travail ou de sécurité
- Ne pas savoir lire un planning d'horaires de travail
- Ne pas savoir calculer des quantités
- Ne pas savoir se repérer dans le temps et dans l'espace et circuler seul
- Ne pas savoir lire une notice
- Ne pas savoir utiliser un appareil
- Ne pas pouvoir lire un schéma
- Ne pas pouvoir communiquer avec son entourage au travail (clients, collègues, etc.)

Les compétences de base, appelées aussi compétences clés ou compétences fondamentales, représentent un ensemble de compétences nécessaires à un individu pour faire face de manière autonome aux situations de la vie courante. Dans le monde du travail, les compétences de base sont constamment mobilisées dans toutes les situations professionnelles, quel que soit le poste occupé et le niveau de qualification.

La lutte contre l'illettrisme et les formations de base répondent à **l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail qui incombe à l'employeur**. Les actions de lutte contre l'illettrisme prévues à l'article L6111-2 du code du travail impliquent notamment le concours des services publics et des entreprises, s'agissant de la mise en œuvre d'actions relatives à la formation professionnelle.

III. Clause sociale de lutte contre l'illettrisme et achat socialement responsable

Pour répondre à l'enjeu de diminution des risques professionnels induits par les situations d'illettrisme au travail, les acheteurs ont la possibilité, pour les travaux ou services dont ils sont commanditaires, de prévoir une clause sociale relative à la lutte contre l'illettrisme, en tant que condition d'exécution. Celle-ci concerne le périmètre des salariés affectés à la réalisation de la prestation (travaux ou services), et s'inscrit au titre des aspects sociaux de la commande publique responsable.

En s'appuyant sur ses partenaires clefs que sont les entreprises, l'acheteur mobilise le titulaire (et encourage ses sous-traitants de premier rang), sur la question du **repérage des salariés en situation d'illettrisme** affectés à la réalisation du contrat, de manière à **l'accompagner sur cet enjeu**, grâce à la mise à disposition de ressources et de services développés par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). La clause de lutte contre l'illettrisme, telle que proposée en **annexe**, consiste pour l'entreprise titulaire :

- A **réaliser un auto-diagnostic** de prévention des risques d'illettrisme (Evagill),
- Communiquer ses coordonnées pour **accéder à des ressources et un accompagnement personnalisé**,
- À **sensibiliser l'encadrement de proximité** sur cet enjeu.

Mobilisée par l'acheteur et inscrite au CCAP du marché, **le suivi d'exécution** de cette clause, dont une rédaction est proposée en **Annexe**, est assuré par le facilitateur des clauses sociales.

Ev@Gill, pourquoi ?



EV@GILL est un outil innovant de diagnostic et d'évaluation des situations d'illettrisme en milieu professionnel. 100% gratuit, il propose d'identifier les risques liés à l'illettrisme dans son organisation et d'en mesurer les impacts économiques et sociaux.

OBJECTIFS :

Sensibiliser les entreprises et organisations à la problématique de l'illettrisme.

Les inciter à se questionner sur leur situation face à la problématique de l'illettrisme.

Les informer des risques de la non-action et de l'impact des situations d'illettrisme sur leur performance économique et sociale.

ATTENTION

Ev@gill n'est pas un outil d'évaluation destiné aux salariés en situation d'illettrisme. Ce diagnostic ne comporte pas de tests permettant de vérifier la maîtrise des compétences de base des salariés. Ev@gill permet aux entreprises et aux organisations de prendre conscience du problème au sein de leur structure par la réalisation d'un diagnostic établi à partir des signaux faibles de l'illettrisme.

Pour évaluer la maîtrise des compétences de base des salariés, l'ANLCI met à disposition l'outil EVACOB. Plus d'infos sur <http://www.anlc.gouv.fr>

EVO^{COB}

Pour qui ?

EV@GILL s'adresse aux acteurs de l'entreprise et des organisations publiques : responsables, DRH, responsables formation. Mais aussi managers, encadrants de proximité, agent de maîtrise, etc.

Il est aussi utile aux membres des instances représentatives du personnel ou d'une organisation syndicale. Ces acteurs peuvent utiliser cet outil pour questionner les employeurs dans le cadre des négociations sur la formation des salariés, pour aborder le sujet de l'illettrisme et la formation des salariés peu ou pas qualifiés qui auraient des difficultés avec les compétences de base.



Source : Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme