

ANIMATION SFCT

Groupes de travail ILLETTRISME ET ILLECTRONISME



GT 3

La formation au service de l'emploi
et de l'épanouissement professionnel :
Comment transformer l'essai vers l'emploi ?
Comment améliorer le nombre de sorties positives ?

Journée 1

10 Octobre 2024 – Orléans
8 participantes

1 LES ATTENTES EXPRIMÉES POUR LA JOURNÉE

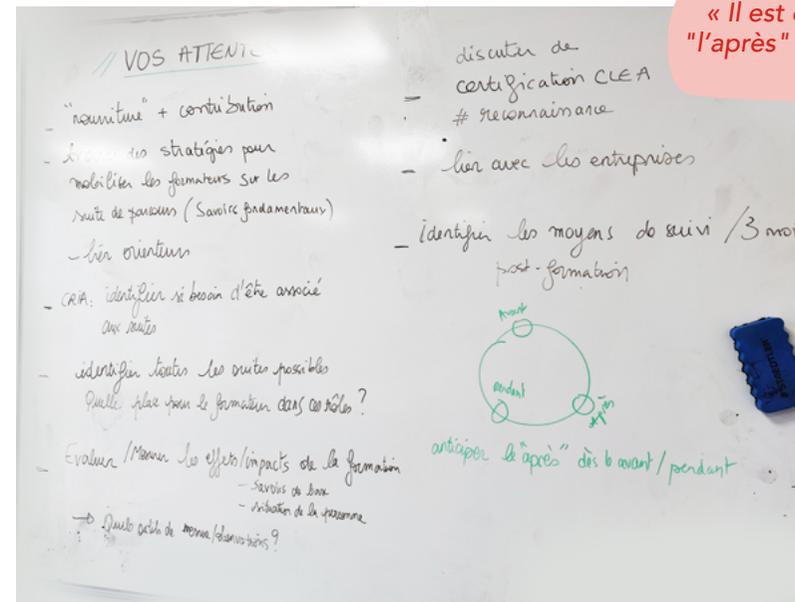
Je serai satisfaite à la fin de la journée si ...

- « j'ai une meilleure compréhension du dispositif et de tout ce qui entoure la lutte contre l'illettrisme. » #vision
- « je repars enrichie et peux mettre ma pierre à l'édifice. » #échanges
- « nous avons eu des échanges productifs. » #échanges
- « nous pouvons élaborer des stratégies pour mobiliser les équipes et les formateurs dans la recherche de solutions, et mobiliser les relais et les prescripteurs. Que se passe-t-il une fois la formation terminée ? » #mobiliser #stratégie



« Il faut repenser le mode d'apprentissage, le temps et le rythme de la formation, en recherchant une plus grande efficacité. »

- « nous discutons de l'utilité et valeur ajoutée de la certification CléA ? » #débattre #valorisation
- « nous pouvons identifier toutes les éventuelles suites de parcours. Lutter contre l'illettrisme ne doit pas se limiter à la recherche d'un emploi. » #vision
- « nous pouvons clarifier le rôle du formateur. » #rôles
- « nous trouvons comment développer un partenariat avec le CRIA. » #rôles
- « l'on peut produire un bilan des résultats, valoriser les actions des organismes de formation. Comment pouvons-nous créer d'autres outils d'observation ? » #objectiver / outils



« Il est essentiel de préparer "l'après" pendant la formation »

INSPIRATION

La qualité de l'accompagnement est un fil conducteur. Si ce fil conducteur est coupé, on perd la personne pour de bon.

2 LE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE

- 1 La journée a commencé par un rappel de la démarche et du périmètre de travail du GT3, en présence de Karine ADAMCZYK, Chargée de mission « Politiques d'Illettrisme, Illectronisme, Savoirs fondamentaux et Compétences transverses », Région Centre Val de Loire.
- 2 Après un point de synthèse sur les avancées du GT1 : « Avant la formation », et du GT2 : « Pendant la formation », **le GT3 a travaillé sur « L'après formation » et les suites de parcours.**

- 3 **La problématique**
 ↳ **Comment faire de la formation une rampe de lancement vers un parcours professionnel et personnel choisi ?**

La taille restreinte du groupe a permis des échanges ouverts et approfondis sur les thématiques suivantes :

- Assurer un relais dans la suite de parcours (lien avec autres OF / place du CRIA / suivi avec les orienteurs) ;
- Valoriser les compétences acquises et la personne ;
- Favoriser le lien avec l'entreprise : les partenariats à mettre en place pour une intégration efficace dans le milieu professionnel.



CONTEXTUALISATION

LE POINT SUR
LES TRAVAUX
DES GT1 ET GT2

CARTOGRAPHIE
DES SUITES DE
PARCOURS

LIEN AVEC
L'ENTREPRISE

VALORISATION DES
COMPÉTENCES

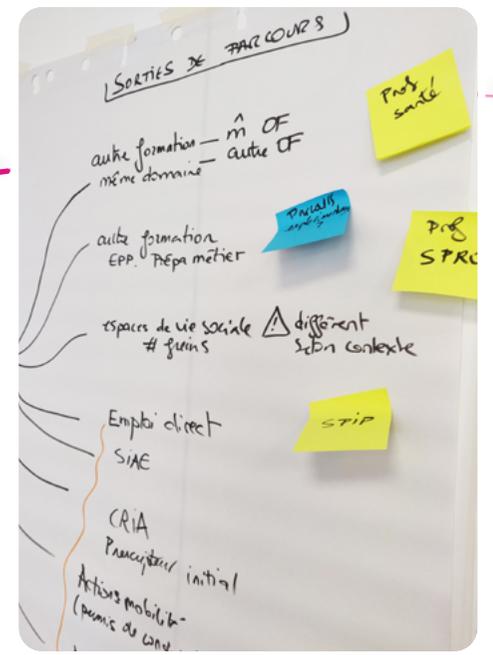
SYNTHÈSE

3 ASSURER UN RELAI DANS LES SUITES DE PARCOURS

Contexte, enjeux et problématiques

En deux sous-groupes, les participantes ont fait le point sur :

- les suites de parcours observées dans leurs pratiques professionnelles ;
- les moyens et outils utilisés pour les identifier ;
- les partenaires associés.



3.1 Les parcours de sorties et cartographie d'acteurs

« Le nombre d'accompagnateurs est trop élevé, il est nécessaire de travailler sur la cartographie du parcours. »

« Entrer en formation et en sortir, c'est une étape dans un parcours, la formation n'est qu'une étape. »

« Le parcours peut s'arrêter suite à la formation, et ce n'est pas nécessairement un problème. »

HORS LES MURS

LES DIFFÉRENTS PARCOURS IDENTIFIÉS PAR LE GROUPE

- P1 : TROUVE UN EMPLOI
- P2 : CONTINUE SON EMPLOI
- P3 : RETROUVE SA VIE FAMILIALE AVEC PLUS D'AUTONOMIE
- P4 : SUIT UNE AUTRE FORMATION DANS LE MÊME DOMAINE :
 - DANS UN MÊME OF
 - DANS UN AUTRE OF
- P5 : SUIT UNE AUTRE FORMATION TYPE EPP OU PRÉPA MÉTIER
- P6 : NE FINIT PAS LA FORMATION
- P7 : RIEN NE CHANGE DANS SA SITUATION

LES PARTENAIRES

- MÊME OF
- PROFESSIONNELS DE SANTÉ
- AUTRE OF
- CRIA
- SIAE
- SPIP
- PRESCRIPTEUR INITIAL
- IAE
- ESAT
- ACTEURS MOBILITÉ (permis de conduire)
- ASSOCIATIONS
- ENTREPRISE
- AGENCE D'INTÉRIM
- ACTEURS SOCIAUX (accompagnateurs individuelles!)

Pendant

DANS LES MURS DE L'OF

Après

Les participantes ont échangé sur les moyens et outils utilisés dans leur organisme pour effectuer un suivi du parcours du stagiaire. En voici quelques exemples :

- Réalisation d'un suivi par SMS ou téléphone 1 mois après la sortie et 3 mois après la sortie ;
- Envoi d'un compte-rendu aux prescripteurs ;
- Mise en place d'un livret par le CRIA pour suivre l'apprenant tout au long de son parcours.

« Le problème c'est qu'on n'a pas vraiment d'accusé de réception de l'information »

« Ça marche pour les formations FLE et Alpha car les stagiaires en ont besoin à la Préfecture. Pour l'illettrisme, ça ne marche pas car les stagiaires n'en voient pas la nécessité »

Selon les territoires, la communication entre le CRIA et les OF est plus ou moins efficace. Par exemple, dans le 45, le CRIA est informé dès l'entrée en formation. Les OF renseignent un tableau pour indiquer les entrées et les dispositifs.

« Il est crucial de maintenir la dynamique de formation pour éviter qu'elle ne s'essouffle, et de trouver rapidement des suites. »

« Nous manquons souvent de temps pour assurer un suivi et nous ne sommes pas toujours en lien avec d'autres partenaires. Si les stagiaires n'ont rien de concret après la formation, ils risquent de retomber dans leurs anciennes habitudes. »

Les participantes déplorent une difficulté de communication avec les prescripteurs initiaux et parfois les autres OF ou acteurs sociaux pour connaître la situation de la personne et les caractéristiques de son parcours de formation. Cette discussion a soulevé les questions suivantes :

- Qui est responsable de la communication concernant le parcours au long cours du stagiaire : les prestataires ou les bénéficiaires ?
- Quelle est l'implication du bénéficiaire dans son parcours ? Est-ce à lui de fournir des informations sur son parcours aux organismes de formation ?
- Dans quelle mesure les organismes de formation peuvent-ils légalement demander des informations sur le parcours des stagiaires ? Quelles en sont les limites ?

« Le stagiaire a le droit de ne pas avoir envie de dire son parcours »

« Nous pouvons voir les informations, les consulter, mais pas les garder. »



3.3 Les problématiques soulevées

Les participantes ont souhaité partager leur vision sur la notion de "Sortie positive". Elles ont mis en évidence plusieurs aspects à clarifier :

À quoi mesure-t-on qu'une formation est efficace ?

L'insertion professionnelle n'est pas le seul indicateur. La sortie de l'illettrisme ne se fait pas en une seule formation, c'est un processus long. Le gain en autonomie des personnes formées est difficile à évaluer car il touche à leur situation personnelle. C'est au-delà de la compétence de base acquise. C'est une progression, une évolution socio-professionnelle, la possibilité de choisir un emploi.

« Qu'appelle-t-on une sortie positive ? Pour moi, l'autonomie est plus importante que l'emploi. »

Quels en sont les indicateurs ?

Les chiffres présentés dans le PowerPoint suscitent de la surprise au vu de la réalité du nombre de sessions réalisées dans les OF des participantes.

« Nous n'avons pas de cadre commun pour évaluer combien de personnes sortent de l'illettrisme à l'échelle régionale et nationale. »

« Il est important d'évaluer et de valoriser le travail effectué par les organismes de formation. »

Quelle est la place du formateur dans ce processus ?

« Le formateur ne peut pas tout faire ; il manque de temps. »

La coordination et l'implication de tous les organismes de formation et des prescripteurs dans le processus de communication sont cruciales.

« L'après ce n'est pas forcément nous - l'OF - qui devons le gérer. »

« Le CRIA pourrait venir évaluer les stagiaires à la fin de la formation et se positionner comme référent systématique pour quantifier objectivement ceux qui sortent de l'illettrisme. »



- 1. **VISA +** - RDV présentiel : 3 sem / Anus.
Assurance - Sésame
- 2. Suivi par SMS / Téléphone 3 minutes
- envoi d'un CR envoyé aux prescripteurs (formations numériques)
- CRIA : selon territoires - est informé de l'état de formation - un tableau qui indique l'entier - dispositifs



Ce qu'on en retient :

- Besoin de clarifier les rôles des acteurs dans le parcours global, le qui fait quoi ;
- Besoin de renforcer le partenariat avec les orienteurs (France Travail) pour être informé des suites de parcours ;
- Nécessité d'un rôle de coordination entre tous les acteurs ;
- Homogénéiser les outils d'évaluation pour objectiver les données ;
- Positionner le CRIA comme référent Evaluation du niveau de maîtrise de la langue en entrée et sortie de formation (c'est son rôle!).

4 FAVORISER LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE

Les partenariats à mettre en place pour une intégration efficace dans le milieu professionnel

« La question des entreprises est clé »

4.1 Constats

- Il existe un manque d'évolution pour les personnes souffrant d'illettrisme dans le milieu professionnel. Les employeurs ont du mal à s'impliquer dans le parcours de ces personnes.
- Il y a un manque de reconnaissance du référentiel CléA par les entreprises. Comment en fait la promotion?
- Pour une insertion professionnelle efficace, il est essentiel que le stagiaire découvre l'entreprise afin de comprendre les compétences à acquérir pour y travailler.
- Place du formateur : Le cadre du nouveau PRF induit des évolutions des rôles à incarner pour les OF sur la thématique insertion professionnelle. La question posée est : quel impact sur l'organisation interne au sein de l'OF et la répartition des rôles ? Est-ce aux formateur.ices de l'incarner ? À qui sinon, et avec quels moyens? À l'heure actuelle, il est parfois constaté :
 - une difficulté à mobiliser certains formateur.ices sur les actions à mener en lien avec l'entreprise ;
 - une sensation de surcharge lié au fait de devoir porter plusieurs casquettes et que les limites d'action/ responsabilité entre les différents accompagnants du stagiaire sont floues (Travailleurs sociaux, France Travail etc). Comment le relai se fait ?
- Les formateur.ices peuvent être formés aux spécificités de l'illettrisme, mais ils ne le sont pas forcément sur la thématique insertion professionnelle.

« Le public le moins qualifié est souvent celui qui profite le moins de la formation »



7

CRAINTE

PRF

4.2) Enjeux

Il est important de renforcer les liens avec les entreprises. Des partenariats doivent être établis pour garantir une intégration efficace dans le milieu professionnel.

« Aujourd'hui, nous ne pouvons pas travailler sans les entreprises, car nous sommes dans une démarche d'insertion professionnelle, ce qui est également une exigence de nos financeurs. »

« Le lien avec les entreprises est essentiel pour permettre aux stagiaires de mieux découvrir le milieu professionnel. »

« Pour créer du lien avec les entreprises, nous organisons des petits déjeuners pour les sensibiliser, afin qu'elles prennent conscience du problème. L'illettrisme doit être considéré comme une problématique de formation à part entière pour les entreprises. »

Le lien à l'entreprise est à traiter sous trois aspects :

L'entreprise en tant qu'employeur de personnes en situation d'illettrisme et donc prescriptrices de formation. Pour cela, elles doivent être sensibilisées au repérage des personnes en situation d'illettrisme, ainsi qu'aux risques (sécurité) et coûts cachés que cela peut représenter. **Le lien à rechercher est de type « communication », « sensibilisation », « information ».** #rendre visible les offres de formation #recruter des stagiaires #proposer des parcours sur mesure aux entreprises #trouver des financements

L'entreprise en tant que **potentiel futur recruteur**, en recherche de main d'oeuvre ou accueillante de stagiaires. **Le lien à rechercher est donc un lien de « partenariat pour l'intégration », « information »** #connaître les besoins des entreprises #intégration

L'entreprise en tant qu'**exemple concret d'une réalité professionnelle**, comme un moyen pour les personnes en formation de se projeter dans l'avenir, prendre conscience de la réalité pratique d'un métier, les compétences et savoirs nécessaires et de l'écart. **Le lien à rechercher est de type « partenariats »** #levier de motivation pour le stagiaire #mobiliser un réseau d'entreprises partenaires

ESPÉRANCE

4.3) Les actions à expérimenter

Pour motiver les stagiaires :

Lors de la formation : organiser des rencontres entre les entreprises et les stagiaires. Pas nécessairement un stage, mais plutôt un moyen pour que le stagiaire découvre l'entreprise et comprenne les compétences à acquérir pour y travailler.

Pour préparer l'insertion professionnelle :

Il est important de créer des moments de rencontre avec les entreprises pour qu'elles annoncent leurs périodes de recrutement à venir.

« Entreprises, prévenez-nous de vos besoins en recrutement ! »

CONCRÈTEMENT :

- Demander aux Référents territoriaux de formation (RTF) de prospecter sur les besoins de recrutement des entreprises puis d'en être informés.
- Demander à France Travail d'être informés des sessions de recrutement de type MRS (Méthodes de recrutement par simulation), en demandant quelles sont les compétences et savoirs de base attendus. Cela permettrait aux formateurs de préparer spécifiquement les stagiaires en cours de formation.

Pour outiller les formateur.ices dans l'évolution des postures :

Proposer à la Région de professionnaliser les équipes de formateur.ices sur l'insertion professionnelle.



Pensez à profiter des actions de professionnalisation de Trans'Formation sur la thématique de l'accompagnement des publics : elles sont déployées jusqu'à octobre 2025 !

<https://gipalfa.centre-valdeloire.fr/transformation-of>



VALORISATION DES COMPÉTENCES DE LA PERSONNE

Plus qu'une valorisation, c'est un effort de recensement et de conscientisation qui est nécessaire tout au long du processus :

Pour le stagiaire, qui peut prendre confiance en lui et ses compétences :

Conscientiser la progression dans l'acquisition de compétences et l'autonomisation.

Reconnaitre les efforts fournis et célébrer les réussites.

Pouvoir attester de ses compétences acquises devant des employeurs/ recruteurs.

Pour l'OF, qui peut remplir ses objectifs et reconnaître son propre travail :

Conscientiser et reconnaître l'efficacité du travail de formation et d'accompagnement.

Adapter son programme de formation.

Valoriser les bénéfices de la formation et la rendre attractive.

Pour l'entreprise, qui peut avoir des « garanties » de compétence :

Connaître les compétences des candidats au recrutement.

« En quoi ces compétences sont-elles vraiment "monnayables" pour la suite de leur parcours ? ».

Pour les prescripteurs qui peuvent orienter vers le bon niveau de formation.

5.1 Les pratiques actuelles observées dans les OF

Les participantes ont partagé les différentes actions de valorisation que leur OF réalise :

Pour valoriser les bénéfices de la formation :

Les témoignages des stagiaires ;

La création de reportages et de capsules audio (Exemple du webinar Région CVL – Coopérative des Solutions).

Pour valoriser/célébrer le parcours du stagiaire et son travail :

La mise en place de projets collectifs (par exemple le projet « Quand la parole prend l'écrit » mené il y a quelques années.) ;

Participation à la cérémonie de remise des passeports Visas, une fois par an.

Pour conscientiser les compétences acquises et gagner en autonomie :

C'est possible Autrement .

ReX

« Nous nous inspirons de la démarche de Portfolio, conservé par le stagiaire. »

Nous nous appuyons sur la roue de la démarche RECTEC.

ReX

« Nous réalisons un bilan final collectif de la formation durant lequel la parole est donnée aux stagiaires »

Pour attester des compétences acquises :

Open Badge : Exemple de Badgeons le 36 (projet collectif porté par les ELS du 36).



www.accompagner-demarche-portfolio.fr/demarche.html

5.2 Les questions soulevées / débats :

Quelle reconnaissance pour le CléA auprès des employeurs ? Les participantes indiquent qu'à l'heure actuelle le fait de passer le test CléA demande un effort conséquent pour les personnes en situation d'illettrisme si elles sont en dessous d'un niveau 3 ou 4.

Par ailleurs, elles remettent en question le fait qu'il s'agisse d'un réel moyen de donner de la valeur à la candidature du stagiaire car le CléA est peu connu / reconnu des agences d'interim et entreprises.

« Le CléA n'est pas reconnu par les agences d'intérim. »

« Dans le Cher nous n'avons pas d'organisme certificateur CléA. »

« Le CléA n'est pas accessible et pas adapté aux personnes en situation d'illettrisme si elles ne sont pas arrivées au niveau 3 ou 4. »

BUDGET

5.3 Idées proposées

- Et pourquoi pas imaginer une sorte de CVthèque partagée entre tous les acteurs ?
- Et pourquoi pas imaginer que le projet collectif proposé aux stagiaires soit de réaliser le reportage vidéo ou audio du parcours de formation ?

ORIENTATION

RELAIS

6 BILAN ET PRIORITÉS, PISTES DE TRAVAIL POUR LE J.2

- Collaborer plus efficacement avec France Travail. Une demande est faite de les inclure au prochain groupe de travail.
- Adopter un accompagnement global pour le stagiaire.
- Assurer un relais dans la suite du parcours : lien avec les prescripteurs, rôle du CRIA, suivi avec les orienteurs.
- Quelle est la place du formateur dans les suites du parcours du stagiaire ?

ATHLÉTISME

JEUX OLYMPIQUES



7 EN SYNTHÈSE :

Il est essentiel de **maintenir la dynamique de formation** pour éviter qu'elle ne s'essouffle. Cela demande :

- une **coordination forte entre les différents acteurs** qui accompagnent le stagiaire. Qui est légitime pour assurer ce rôle ?
- une **clarification des rôles** entre les différents types d'accompagnants (travailleurs sociaux, OF, Orienteurs...);
- des **outils de communication et suivi de l'information** concernant le stagiaire, dans le respect des règles RGPD. Ces outils de suivi permettraient d'objectiver plus facilement le nombre de « sorties positives » suite aux formations et ainsi valoriser le travail fourni par les tous les acteurs.

La suite de parcours se prépare dès l'entrée en formation, notamment via :

- les actions de conscientisation des apprentissages régulières par le stagiaire (autoévaluation, réflexivité) ;
- l'évaluation objective par le CRIA du niveau de maîtrise de la langue en entrée et fin de formation ;
- la mise en relation avec les entreprises pour la réalisation de stages ou visites durant la formation par exemple ;
- l'utilisation de supports orientés insertion pro (par exemple le fait de travailler sur des CVs, des diplômes de mobilité).

Le **CRIA** doit être identifié **comme le référent systématique de la situation d'illettrisme**. Il peut proposer :

- Un bilan de fin de parcours ;
- Une orientation vers d'autres formations en fonction du niveau atteint parmi les 4 niveaux de maîtrise de la langue.

Dans ce contexte, la question est soulevée de la mise en adéquation des moyens humains des OF avec les rôles qu'ils ont à jouer dans le cadre du nouveau PRF : accueil, formation, lien avec l'entreprise, lien avec les autres acteurs.



11

SALLE

Prochaine étape (J.2) :

LA MISE EN ACTION !

APPRENDRE
AUTREMENT

PARCOURS

REPRENDRE SA
VIE EN MAIN

MERCI ET BRAVO À :

Nathalie - FAP

Isabelle - CRIA 41

Aurélie - INFREP 45

Marie Cécile - C'est possible autrement

Nathalie - INFREP 36

Marie-Claire - A Lire

Claire - IFPRA (ex-GRETA 45)

Hélène - ACM Léo Lagrange

**POUR VOTRE IMPLICATION
ET VOS RICHES CONTRIBUTIONS !**



12

À BIENTÔT !



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

