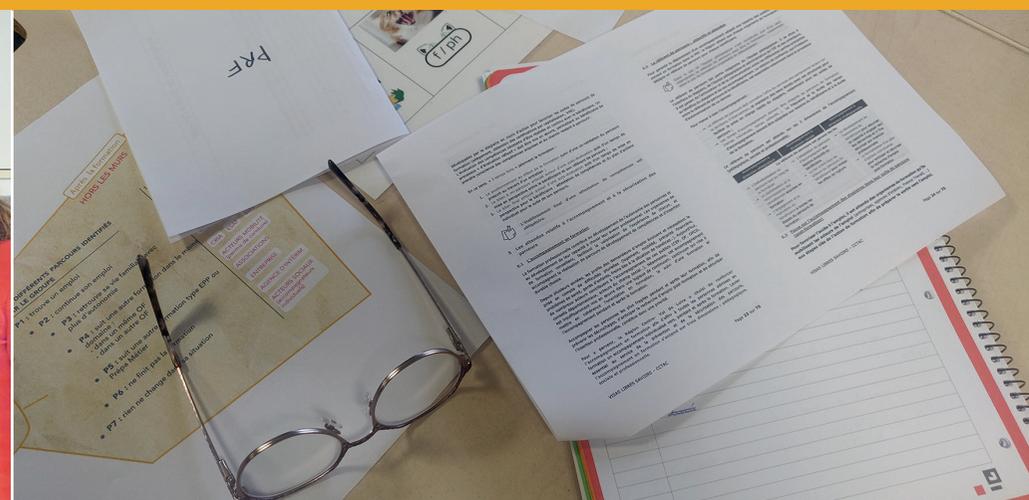


ANIMATION SFCT

Groupes de travail ILLETTRISME ET ILLECTRONISME



GT 3

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

Journée 2

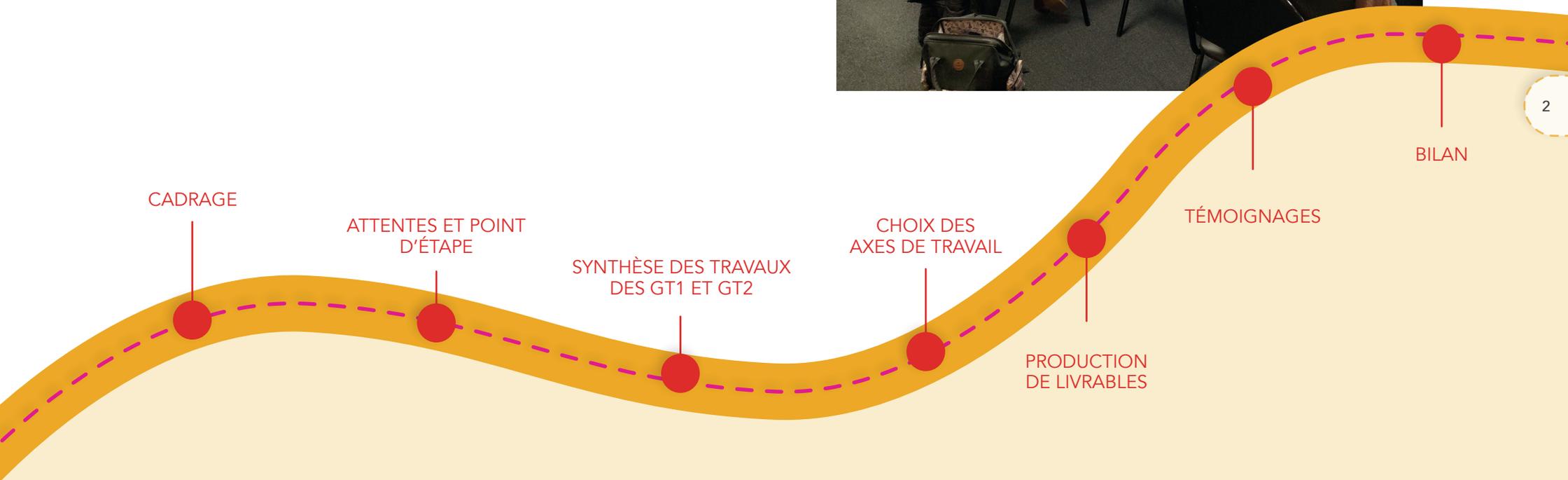
27 Novembre 2024 – Orléans
6 participants

2

1 LE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE

Lors de la première journée, le groupe avait travaillé sur l'identification des suites de parcours pour les apprenants et des enjeux du rôle d'accompagnement (rôles, suivi, valorisation, insertion professionnelle).

La taille de ce groupe permettant un partage de pratiques approfondi, cette seconde journée a été placée sous le signe de la clarification des processus et des rôles sous forme de livrables concrets.



2 ATTENTES ET POINTS D'ÉTAPE



Myriam

« Chez ASSOFACT, nous avons mis en place des formations spécifiques sur l'illettrisme, mais nous ne sommes pas encore dans la phase qui suit la formation. Il est évident que le problème de l'illettrisme ne peut pas être résolu en trois mois. La question du suivi post-formation nous préoccupe énormément. »



Rémi

« Etant représenté par ma collègue lors de la première journée, pour ma part, pas grand-chose n'a changé, si ce n'est un cheminement intérieur. Sinon, je trouve qu'il y a beaucoup de pistes à aborder pour aujourd'hui : cela me paraît ambitieux. »



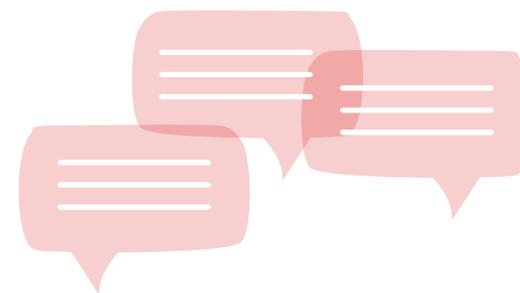
Marie-Claire

« Je n'ai rien fait de concret pour le moment, mais nous en avons discuté avec la nouvelle directrice. Concernant la formation professionnelle numérique, j'ai deux personnes en situation d'illettrisme et je me questionne sur la manière de les accompagner. Je constate que le fait d'être immergée dans la démarche me sensibilise au repérage des personnes en situation d'illettrisme malgré leurs moyens de contournement. »



Aurélie

« Je n'ai pas constaté beaucoup de changements mais j'ai eu l'occasion d'intervenir à la Mission locale d'Orléans. J'ai réalisé que l'illettrisme n'est pas encore un sujet clairement défini dans l'esprit des prescripteurs. La directrice de la Mission locale travaille sur la création d'un outil simple à utiliser pour ses employés et facile à mettre en place pour accompagner des personnes en situation d'illettrisme. Par ailleurs, je travaille sur le Photolangage. A partir du 9 décembre, j'accueille un groupe en situation d'illettrisme, avec l'idée de les faire participer eux-mêmes à la création de cet outil. »



Isabelle

« Maintenant que le PRF est finalisé, il sera plus facile de se concentrer sur des actions concrètes. Ce qui serait intéressant, ce serait de suivre les stagiaires après la formation, en nous inspirant de ce que ma collègue fait sur le 28. La question est de savoir comment orienter les stagiaires vers des formations professionnelles et comment être informé de cette continuité. Le principal frein, c'est le manque de temps, il faut rester réalistes. »



Nathalie

« Rien n'a encore pu être mis en place pour le moment, car la réponse à l'appel d'offres du PRF nous a beaucoup occupés. Il était difficile de se projeter jusqu'alors. »

3 ORGANISATION DU PROCESSUS DE COMMUNICATION INTERACTEURS EN EURE-ET-LOIR. **Le témoignage de Caroline Durot-IRFA Formation (ELS)**

Via une visio, Caroline a présenté au groupe l'organisation collective établie dans le 28.

Le constat à l'origine de la création de cette organisation

- « Il y avait trop de demandes de formation en Alpha et FLE par rapport à l'offre de formation disponible. Le délai d'attente pouvait aller jusqu'à neuf mois pour accéder à ces formations. »
- « Le manque de coordination entre les acteurs de la formation profitait aux bénéficiaires qui pouvaient se former d'OF en OF, pendant que d'autres n'avaient pas de place. »

Le besoin

Il est nécessaire de réguler les demandes et de proposer des sessions ciblées sur l'illettrisme.

Le principe de l'organisation

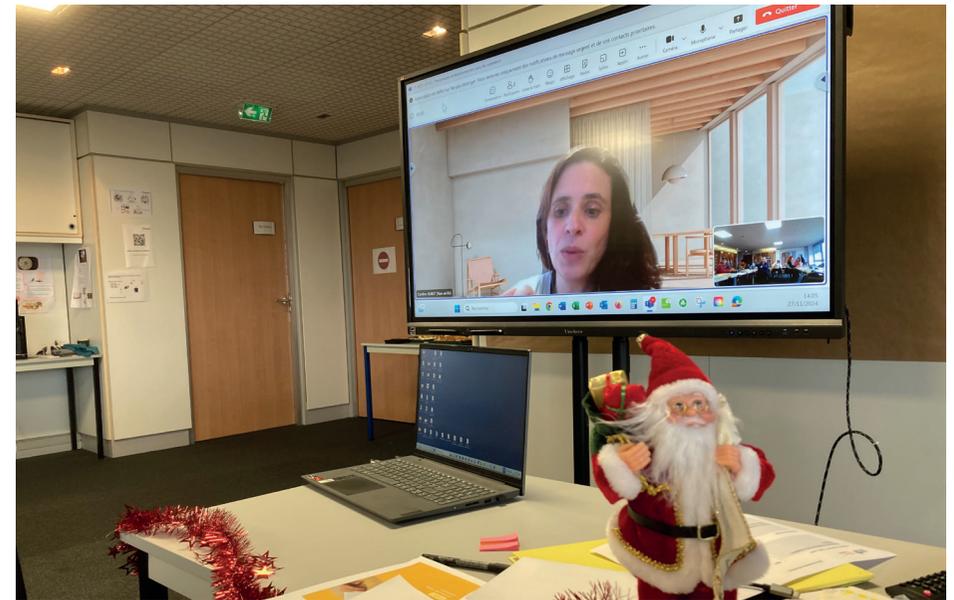
- « L'expérimentation vise à mettre le CRIA au centre du processus, il recense l'historique des formations et permet ainsi de réguler les demandes. »

Aucune personne ne peut être acceptée en formation sans une évaluation préalable du CRIA. Cela permet également de vérifier si elles ont déjà suivi des formations. Dans certains cas, l'entrée en formation peut être refusée, mais cela peut aussi ouvrir la voie à des formations plus adaptées, en travaillant en collaboration avec des prescripteurs périphériques.

Dans les faits, le prescripteur oriente le bénéficiaire sur une formation linguistique. Le CRIA évalue ce dernier et le positionne. Il remplit la fiche de prescription et la transmet à l'OF.

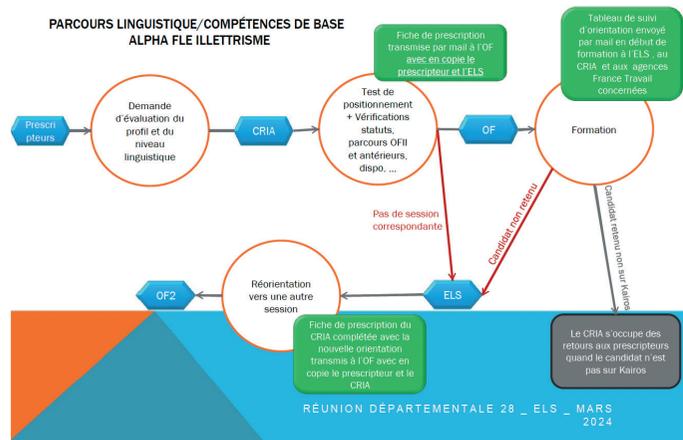
Si le bénéficiaire peut entrer en formation, l'OF transmet un tableau de suivi d'orientation au CRIA, à l'ELS et aux prescripteurs concernés. À la fin de la formation, l'OF transmet aux prescripteurs un bilan avec les préconisations ou les suites à donner au parcours.

Si le bénéficiaire n'est pas retenu à l'entrée de la formation, l'ELS se charge de réorienter le demandeur vers un autre OF et informe le prescripteur et le CRIA.



- « Concernant les OF, il y avait une crainte de perdre des bénéficiaires, une inquiétude qui s'est avérée infondée. Il a fallu un temps pour que tout le monde s'approprie le schéma », déclare Caroline. « Afin de clarifier les choses pour les prescripteurs, un document unique a été créé. De plus, une information générale a été diffusée, ce qui a entraîné l'ouverture de deux formations en illettrisme à la fin de l'année. »

SCHEMA & PROCESSUS DE COMMUNICATION

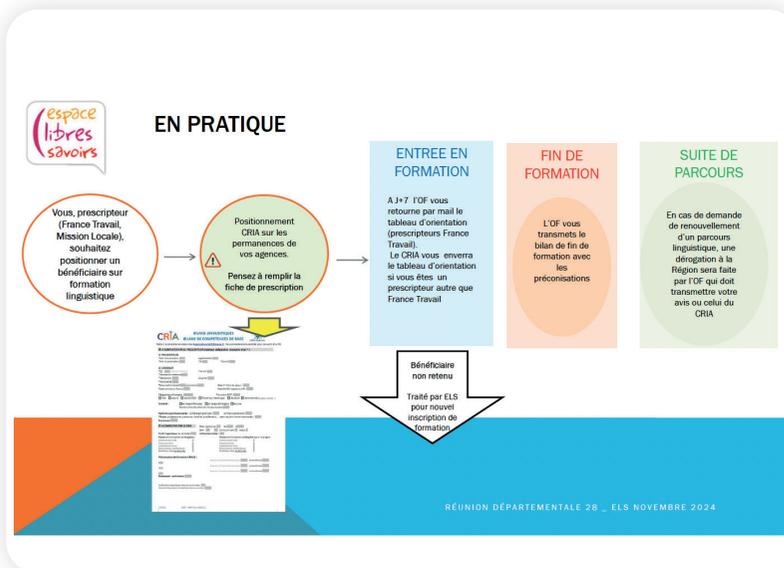


Les bénéfices

2 sessions illettrisme ont été ouvertes cette année. Seulement une avait été ouverte sur les dix dernières années.

Objectif pour 2025

« Nous souhaitons travailler sur un document unique de fin de parcours, commun à tous les OF, pour que les prescripteurs qui le reçoivent accèdent plus rapidement aux informations nécessaires pour orienter les personnes vers la suite. »



À retenir :

La question de la relation entre le CRIA, les OF et les ELS reste centrale. Il est essentiel de mieux coordonner les acteurs et de centraliser les informations pour optimiser les parcours des bénéficiaires.

Cette réflexion collective semble plus adaptée à l'échelle du bassin d'emploi afin de faire avec la réalité des ressources et des moyens disponibles.

Les réactions du groupe

« C'est intéressant de réguler les stagiaires qui suivent plusieurs formations rémunérées. »

« Cette organisation soulève la question de la charge de travail à assumer pour le CRIA. Les effectifs ne sont pas les mêmes partout. »

4 BADGEONS LE 36 : Le témoignage de Corinne Machard- GRETA CVDL



Corinne, appuyée par Myriam DUPONT SQUALLI - ASSOFACT, a présenté le dispositif en visio.

Présentation de Badgeons le 36

« Badgeons le 36 » est le fruit d'une collaboration entre plusieurs organismes depuis plusieurs années. En 2020, une première expérience de badge numérique a été lancée.

Le projet consiste à remettre des badges aux apprenants dans le but de valoriser les premières compétences de base acquises, en attendant que ces derniers puissent

prétendre à d'autres certificats type CléA.

Aujourd'hui, le collectif regroupe six organismes de formation (OF), le CRIA et un tiers-lieu qui réfléchit à la création d'un centre de formation. Le groupe est ouvert à de nouveaux acteurs.

Les membres se réunissent une fois par mois (3h) pour construire collectivement les contenus des badges.

« *Ce n'est pas toujours facile de se réunir, mais c'est super intéressant, même si cela prend du temps.* »

Contenus des badges

La co-construction des contenus des badges peut s'avérer fastidieuse, car elle ouvre sur beaucoup d'échanges et débats.

1 Le **premier badge créé** est destiné à un public confronté à l'illectronisme et se concentre sur **l'utilisation d'un téléphone portable** comme premier pas vers le numérique. Après 6 mois de travail, il est aujourd'hui opérationnel et a été testé auprès de 40 apprenants.

L'objectif est de valoriser des compétences simples mais importantes pour le monde du travail. Par exemple, si un apprenant est capable de réaliser dix tâches sur un téléphone, il obtient une attestation de compétences.

Le projet prévoit de créer deux autres badges dont les contenus sont à définir.

2 Le **deuxième badge** se concentrera sur des usages quotidiens, comme se déplacer dans une ville, utiliser les transports en commun ou des outils professionnels, par exemple, la gestion administrative via des plateformes comme France Travail.

Est-ce que le badge est reconnu ?

Bien que le badge n'ait pas encore de valeur certifiante, il est valorisant pour la personne qui le reçoit. Selon Corinne :

« *Les employeurs ne savent pas encore ce que c'est, mais la valorisation reste personnelle, et cette reconnaissance est importante. Notre ambition est aussi que les badges soient reconnus sur le territoire, en allant, à l'avenir, rencontrer des entreprises et potentiels employeurs.* »

« *Certains apprenants ont eu les larmes aux yeux en recevant leur badge. Ce petit geste peut valoriser et donner envie d'aller plus loin. Si nous parvenons à faire cela, c'est déjà énorme !* »

Un conseil à qui voudrait se lancer dans un projet similaire ?

« *Il faut de la disponibilité, de la cohésion, et surtout l'envie de faire ensemble. Il est important de garder le cap et de ne pas trop étirer le projet dans le temps. Nous faisons des visios tous les 15 jours, et cela demande beaucoup d'implication. Il faut être réaliste et ne pas trop en demander, mais on prend plaisir à échanger sur nos problématiques communes.* »

« *On vous invite à nous rejoindre en Bas Berry et à assister à une de nos rencontres autour des badges, c'est sympa !* »

5 LES LIVRABLES RÉALISÉS DANS LA JOURNÉE

Deux sous-groupes de travail se sont constitués pour travailler en priorité et concrètement sur :

GROUPE 1

La formalisation du processus d'accompagnement et de sortie de formation ; (qui fait quoi, évaluations, temporalité) #organisation

GROUPE 2

La création d'une fiche de poste du Référent de Parcours spécialisé « Illettrisme » #outil

Les autres actions sur lesquelles les participants ont souhaité travailler pour la suite :

Comment mobiliser l'apprenant pour la suite du parcours ?
Comment maintenir la motivation du stagiaire pour qu'il s'autonomise dans sa suite de parcours ?

Développer un portfolio pour suivre et valoriser les progrès des apprenants.

« Il faut un investissement personnel de l'apprenant. »



i

Les livrables produits lors de la séance sont déposés dans le Drive Région, en fichier source.



LIVRABLE ①

Le rôle du référent de parcours « illettrisme »

Nathalie, Marie-Claire, Myriam

Type de livrable : Document Word

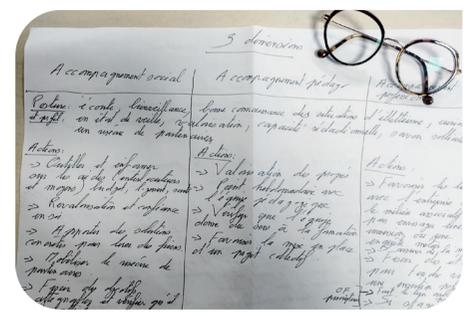
Objectif : Définir la fiche de poste d'un référent de parcours spécialisé « illettrisme » pour clarifier ce rôle dans le parcours de prise en charge du stagiaire, selon les attendus du PRF.

En résumé : La fiche décrit plusieurs rubriques : Qui / Comment (moyens en temps et matériels) / Pourquoi / Ses tâches / Profil et posture.

Le référent doit à la fois susciter le lien de confiance privilégié avec le stagiaire, l'accompagner tout au long de la formation, de l'entrée au suivi post formation. Il doit avoir un rôle de coordination au sein de son équipe de formateurs et connaître le réseau d'acteurs locaux (entreprises, acteurs sociaux...) pour créer des mises en relation et l'autonomisation du stagiaire.

« L'idée, c'est d'amorcer, d'être à l'écoute. » Nathalie

Débat : La clarification de ce rôle dépend de l'organisation interne à chaque OF. Parfois le référent de parcours illettrisme peut être aussi formateur. Pour certains, il est préférable que le référent ne soit pas le formateur, pour objectiver plus aisément l'évaluation des compétences. Néanmoins, les formateurs étant au contact direct des stagiaires, ce sont souvent eux qui sont identifiés comme personne de confiance.



LIVRABLE ②

Formalisation du parcours de sortie du stagiaire

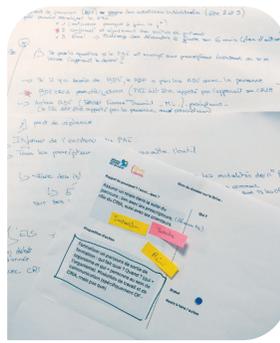
Isabelle, Rémi, Aurélie

Type de livrable : Document Word

Objectif : Clarifier le parcours de sortie du stagiaire et les processus de communication interacteurs.

En résumé : Ce document décrit les acteurs impliqués dans le processus, les points d'étape de l'accompagnement, le contenu du Plan d'Actions Individuel (PAI), les actions de communication à réaliser auprès des différents acteurs.

Pour aller plus loin : Continuer à ajuster et préciser le parcours général du stagiaire et les processus de communication interacteurs. Le formaliser.



Avant la formation

Après la formation

Origine : Ce schéma est à considérer comme une proposition pour illustrer le livrable 2. Il pourra évoluer au besoin.

ENTREPRISES

ENTREPRISES

ENTREPRISES

ORIENTEURS

Prescripteurs du Réseau pour l'Emploi :

France Travail, Mission locale, Cap emploi.

Autres orienteurs :

Travailleurs sociaux, CCAS, CIAS, SIAE, associations caritatives, UDAF, entreprises, Education Nationale, SPIP, CIO, CRIJ.

FORMATEURS

COORDINATEUR OF

RÉFÉRENT HANDICAP

PERSONNEL D'ACCUEIL OF

RÉFÉRENT DE PARCOURS ILLETTRISME *

CRIA

RÉFÉRENT DE PARCOURS ILLETTRISME

CRIA

EVALUATION ET POSITIONNEMENT

1^{ER} ENTRETIEN INDIVIDUEL

Diagnostic (freins, acteurs du réseau, motivations).
Contrat d'engagement (objectifs).

2^{ÈME} ENTRETIEN INDIVIDUEL

Point, esquisse des suites de parcours.

3^{ÈME} ENTRETIEN INDIVIDUEL

Balisage des démarches à faire sur 6 mois.
Remise du PAI.

BILAN COLLECTIF

avec les stagiaires, les financeurs, France Travail et CRIA.

EVALUATION DES ACQUIS

ÉCHANGE DE SUIVI À 1/3 MOIS

ÉCHANGE DE SUIVI À 6 MOIS

*

Extrait du CCTAC-DFL (PRF) :

« Dans le cas où l'équipe pédagogique n'est constituée que d'un seul intervenant, le référent de parcours doit être une personne distincte du formateur. »

Extrait du CCTAC-VLS (PRF) :

« Dans le cas où l'équipe pédagogique n'est constituée que d'un seul intervenant, le référent de parcours peut être le formateur, notamment dans le cas de formations organisées en délocalisation. »

ORIENTEURS

Prescripteurs du Réseau pour l'Emploi :

France Travail, Mission locale, Cap emploi.

Autres orienteurs :

Travailleurs sociaux, CCAS, CIAS, SIAE, associations caritatives, UDAF, entreprises, Education Nationale, SPIP, CIO, CRIJ.

L'OF prévient le CRIA, l'ELS et les prescripteurs de la fin de formation



MESSAGES CLÉS DE LA JOURNÉE

« *Nous souhaitons travailler sur la façon de motiver les apprenants à s'approprier leur suite de parcours, leur donner envie de continuer à se former pour sortir de l'illettrisme.* »

Ce thème pourrait être à intégrer à des ateliers de professionnalisation inter OF au cours de l'année 2025.

L'outil **Plan d'Actions Individuel (PAI)**, obligatoire dans le PRF, mériterait d'être un outil commun entre tous les OF pour faciliter la communication et l'orientation. Se posent les questions suivantes :

- À qui cet outil s'adresse-t-il en priorité et quelle forme doit-il prendre ? En FALC ?
- Ce PAI est-il conservé par les OF et transmis entre les acteurs ? Ou c'est une propriété de l'apprenant qui en est responsable ?
- Comment respecter les exigences du RGPD ?
- Construit-on un outil unique ? Si oui, comment le construit-on ? (Co-construction ? Région ?)

Le travail d'information et de coordination des prescripteurs doit être fait à l'échelle départementale (ou bassin d'emploi) et non régionale. Une rencontre avec ces-derniers, l'ELS et le CRIA est prématurée à ce stade. Il faut que la nouvelle organisation en lien avec le PRF 2025-2028 se clarifie et que les outils communs soient créés avant de les en informer.

Dans chaque bassin, il est nécessaire que les ELS proposent une réunion avec le CRIA pour présenter les nouveaux acteurs de la formation et pour informer de l'existence du Plan d'Actions Individuel en début 2025.

NB

Le sujet de l'insertion professionnelle et du lien avec les entreprises n'a pas été abordé lors de cette journée. Il s'agit d'un thème commun avec le GT1, qui mériterait d'être travaillé conjointement afin de repenser la place des entreprises et acteurs de l'insertion professionnelle dans le processus de parcours de formation.

7

LE BILAN



« Le format, le temps de travail et le fait d'être en petit groupe, ça permet de rentrer dedans comme il faut. » Rémi



« Ce qui était sympa, c'est que l'on n'était pas nombreux. » Isabelle



« Mener à bien la formation, ça on sait faire, mais accompagner vers la fin du parcours, ce n'est pas évident pour nous. C'est bien de prendre le temps de partager et de se poser la question. » Myriam



« Aborder l'illettrisme au cœur de l'illettrisme... On peut se rendre compte que des personnes sont en situation d'illettrisme en observant des détails. Ces personnes développent souvent des stratégies de contournement pour cacher leurs difficultés, ce qui nécessite une vigilance accrue. Cela nous aide à les orienter vers le CRIA. » Marie-Claire



11

8

À SUIVRE

Une rencontre inter-GT est prévue pour la restitution du travail réalisé le 4 février 2025, en présence de M. JP GILLE Vice-Président de la Région Centre-Val de Loire, ainsi que M. RALEMA de l'ANLCI.

Chaque groupe aura l'occasion de restituer le fruit de son travail au GT1 et GT2.

Une visioconférence est planifiée le 24 janvier 2025, de 9h à 10h pour organiser la restitution des travaux du GT3 lors de l'inter GT.

MERCI ET BRAVO À :

Nathalie - FAP

Isabelle - CRIA 41

Aurélie - INFREP 45

Marie-Claire - A Lire

Rémi - ACM Léo Lagrange

Myriam - ASSOFAFAC

Caroline - IRFA Formation

Corinne - GRETA CVDL

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



À BIENTÔT !