

Cadre législatif et institutionnel de la Lutte contre l'illettrisme

La loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions érige la lutte contre l'Illettrisme en priorité nationale avec inscription au code du travail (article 24 de la loi).

Art L900-6 du Code du Travail :

« La lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente. 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 (...). Les coûts de ces actions sont imputables au titre de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle. »

La création en 2000 de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (Anlci) qui a succédé au GPLI.

Créée sous forme de GIP, l'Anlci a pour but de fédérer et d'optimiser les moyens de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises et de la société civile pour prévenir et résorber l'illettrisme, d'animer et coordonner sa mise en œuvre. Depuis deux ans, avec l'appui de ses chargés de mission régionaux, elle impulse une dynamique visant à la création de plans régionaux de lutte contre l'illettrisme, prenant support sur le cadre national de référence défini en 2002.

La loi du 5 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Création du Droit Individuel à la Formation (DIF) et mise en place de périodes de professionnalisation. Ces deux nouveaux dispositifs peuvent devenir des leviers significatifs, portés par un nouvel Article 934-2 du code du travail qui invite les branches professionnelles à prévoir des actions de formation au profit des salariés qui ne maîtrisent pas les compétences de base. Ces dispositifs demeurent complémentaires aux actions de formation de base inscrites dans les plans de formation des entreprises.

Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Le volet emploi de la loi, a créé notamment des Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et Contrats d'avenir (CA) qui touchent prioritairement des demandeurs d'emploi longue durée ou allocataires de minima sociaux. Au travers de ces nouveaux dispositifs, sont renforcés les engagements de l'employeur en matière de formation des salariés visés par ces contrats.

Loi de mars 2006, pour l'égalité des chances et la création de l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité (ACSÉ).

Cette agence a vocation à mettre en place des actions en direction des publics rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle sur l'ensemble du territoire national, et devrait concourir à la lutte contre les discriminations, à l'intégration des populations immigrées et à la lutte contre l'illettrisme.