



Le congé éducation payé (CEP) : un droit à la formation continue pour tous·tes

**Par Duchesne Justine
Lire et Écrire Wallonie
Mai 2022**

Les personnes les moins qualifiées sont celles qui accèdent le moins à des formations dans le cadre de leur travail, note Marinette Mormont en 2005¹. En 2020, le rapport du Conseil supérieur de l'emploi fait globalement le même constat : « les personnes peu diplômées en emploi suivent proportionnellement peu de formation². »

Constat qui semble prendre corps parmi les apprenants de Lire et Écrire. Prenons comme exemple le congé éducation payé (CEP). Bien que ce dispositif soit censé favoriser l'ouverture à la formation pour tous·tes, peu de personnes en situation d'illettrisme en bénéficient.

Les chiffres récoltés grâce à la base de données de Lire et Écrire en Wallonie parlent d'eux-mêmes : le nombre d'apprenants engagés en formation grâce au CEP tourne autour de 10 à 15 personnes, et ce depuis une dizaine d'années.

C'est pourquoi nous avons décidé de nous pencher sur le sujet, afin de tenter de répondre à quelques questions : quels sont les avantages, quels sont les freins à l'octroi et au bénéfice de ce CEP (autant pour les employeurs que pour les travailleurs) et comment améliorer l'accès à ce dispositif ?

Qu'est-ce donc ce fameux CEP et pourquoi le faire valoir ?

Le Congé éducation payé est un dispositif permettant la reconnaissance du droit au travailleur à la formation continue. Il procure un cadre formel permettant audit travailleur d'exercer ce droit³.

Pour des personnes en difficulté de lecture, d'écriture et de calcul, l'accès à ce congé éducation payé représente une opportunité de suivre une formation en alphabétisation, sans interruption de contrat, tout en conservant leur salaire. Grâce à ce dispositif, l'employeur peut ainsi obtenir une compensation financière pour chaque travailleur libéré, en réalisant la demande auprès des pouvoirs publics régionaux compétents.

¹ Marinette Mormont, Alphabétisation, travail et insertion socioprofessionnelle dans la région de Bruxelles-Capitale, *Lire et Écrire Bruxelles*, 2005, p. 11. En ligne sur : https://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/images/documents/analyses2005/isp_bruelles.pdf.

² Conseil supérieur de l'emploi, *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique*, Février 2021, p.20. En ligne sur : https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2020_personnes_peu_diplomees.pdf

³ Ceci vaut pour le secteur privé et non pour le secteur public.

Si ce dispositif représente une réelle opportunité de favoriser la lutte contre l'illettrisme sur le marché du travail, il peine néanmoins à décoller et s'inscrit parfois en porte-à-faux avec la visée d'émancipation plurielle - et non seulement professionnelle - défendue par Lire et Écrire.

Cependant, si l'émancipation est vue comme un processus plutôt qu'un état, l'essentiel est d'identifier les chemins pour l'atteindre. Or, de nombreuses personnes sont analphabètes et travaillent. Dans cette optique, améliorer l'accès à ce congé éducation payé représente une des multiples routes afin de permettre à de futurs apprenants d'appréhender le monde qui les entoure sous un nouveau jour, tout en détenant les clés d'un quotidien facilité par l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Pour répondre à notre questionnement de départ, nous sommes donc allés à la rencontre de plusieurs personnes phares afin de nous éclairer sur les avantages du CEP mais également sur les freins concernant l'accès à ce « congé ». À ce titre, nous avons rencontré une directrice de Lire et Écrire, trois agentes de guidance, une formatrice en alphabétisation, une employeuse ayant recours au dispositif du CEP pour former ses travailleuses⁴, ainsi que cinq apprenants en alphabétisation bénéficiant du CEP.

Nous leur avons posé une série de questions afin de baliser l'échange. Celles-ci se sont notamment axées sur la façon dont les travailleurs ont été au courant de l'existence du dispositif, sur l'organisation relative à la combinaison travail-formation... Ou encore, pour l'employeur, les bienfaits liés à l'octroi d'une formation pour ces travailleurs, les difficultés rencontrées dans l'organisation interne de l'entreprise...

De ces rencontres, plusieurs constats peuvent être tracés, qu'ils soient positifs ou teintés d'une certaine ambivalence. De façon non exhaustive, nous tâcherons d'en exposer quelques-uns dans les parties qui jalonnent cet article. Des avantages premièrement soulignés, nous rebondirons par la suite sur les freins et les limites rencontrées pour, enfin, conclure sur des pistes d'amélioration concernant l'accès au CEP pour les travailleurs en situation d'analphabétisme.

Les avantages du dispositif

« Sans le CEP, ils ne seraient pas venus en formation »

Le CEP représente un avantage majeur pour des personnes déjà occupées professionnellement. Il permet à ces dernières de pouvoir quitter l'entreprise, pendant un temps déterminé (une journée pour un temps plein par exemple), en vue de se former. Il garantit dès lors une conciliation facilitée entre la vie de famille, le travail et la formation. Le travailleur peut notamment s'épargner des cours en soirée et s'économiser des journées souvent déjà bien chargées⁵.

« Pour les travailleurs à temps plein, évidemment, c'est une facilité de venir pendant les heures en journée. Je ne suis pas sûr qu'elles enchaîneraient ... après une journée de travail en usine à la chaîne ... qu'elles enchaînent sur 3h le soir », commente une agente de guidance rencontrée.

À ce titre, M., apprenante chez Lire et Écrire et travailleuse pour une entreprise sociale de nettoyage, nous explique son organisation hebdomadaire :

⁴ Précisons que l'interviewée est une employeuse pour une entreprise de nettoyage professionnel.

⁵ Le travailleur peut en effet, en concertation avec son employeur, décider de suivre une formation gratuite, sans perte de salaire, pendant le temps de travail, avec un aménagement de l'horaire ou bien décider de suivre une formation en soirée, avec un système de récupération des heures.

« Le mardi, je suis ici la journée [en formation] et le mercredi, je travaille juste à côté de chez moi. Là, je travaille le matin, jusqu'à 11h30, ça me permet de récupérer mon fils [à l'école]. Et les autres jours, je travaille jusque 15h, 15h15. Ils ont diminué les heures du mercredi et ajouté des heures pour le lundi, le jeudi et le vendredi. Ça me va pour le moment. »

Une autre apprenante surenchérit :

« Moi ça me permet de ne pas courir. Je suis chez moi à 16h10. D'habitude, je suis chez moi à 19h30. »

Sans cette possibilité, la plupart des apprenants rencontrés n'auraient probablement pas eu l'occasion de s'investir dans un processus d'alphabétisation. Le maintien du salaire représente également un aspect non négligeable lorsque les fins de mois sont difficiles à boucler.

« Si je n'ai pas cette partie-là du salaire, on ne sait pas vivre ! », nous dit I., apprenante et travailleuse comme femme de ménage.

À cet égard, le fait de venir en formation se présente comme un « temps de pause utile », hors d'un quotidien souvent saturé d'injonctions et de contraintes. S'ils sont là pour évoluer dans la langue écrite ou orale, via l'acquisition des langages fondamentaux⁶, les apprenants rencontrés mettent également en évidence la transversalité des savoirs et des compétences visées. La formation déborde du cadre professionnel pour toucher à des dimensions de la vie quotidienne, leur permettant de mieux se situer en tant que citoyen au sein de la société.

Du positif pour les apprentissages, bien au-delà d'une amélioration des compétences dans le cadre professionnel :

À la question : « est-ce que votre apprentissage vous aide dans votre travail ? », les apprenants répondent de façon assez floue :

« C'est pour la vie de tous les jours. »

« C'est plus dans la vie quotidienne. »

« C'est dans l'administratif, quand on ne sait pas faire les choses. On est embêté. »

Loin d'être paradoxales, ces réponses illustrent plutôt la dimension plurielle de l'apprentissage en alphabétisation. La sphère professionnelle est une des multiples facettes de la vie. Plus l'apprentissage est global, plus il permet à celui qui apprend de s'adapter à des situations diverses. Ainsi, la plus-value d'une formation en alpha dépasse les bénéfices du cadre professionnel et déborde sur le quotidien même des apprenants-travailleurs.

Néanmoins, au fur et à mesure des échanges avec les interviewés, des éléments apparaissent, bel et bien illustrateurs d'une amélioration dans le cadre professionnel grâce à l'acquisition des savoirs de base.

« Parfois, tu trouves un cahier. Il faut écrire ce que tu as fait. Tu as fait, par exemple, le sanitaire, le couloir. Tout ça, il faut écrire », explique Saïda, femme de ménage pour une entreprise d'insertion sociale.

⁶ Que sont la lecture, l'écriture et le calcul.

Elle ajoute également : « parfois les clients laissent quelque chose, un papier : « attention, tu ne touches pas à ça ». Avant, je ne connaissais pas, je regardais comme ça : « c'est quoi ça ? » Je ne sais pas. Maintenant, non, je sais ça. »

Dans cette lignée, une formatrice en alpha nous explique les liens, qui se tissent au fur et à mesure du temps, entre divers les difficultés rencontrées par les apprenants dans le cadre du travail et les apprentissages en formation :

« On leur demande d'écrire, par jour ou par semaine, les tâches réalisées. C'était un moment un peu stressant pour les personnes. Elles ne se sentaient pas très à l'aise. Elles allaient directement sur leur GSM pour voir comment s'écrivaient les mots. L'idée était donc de faire un petit répertoire et les personnes décideront elles-mêmes ce qu'elles ont envie d'y mettre. Ça peut être des numéros importants, ça peut être leur horaire de travail sur le calendrier, lire les étiquettes des produits utilisés... Il y a des choses qui seraient notées dans ce calepin, qui seraient avec eux dans leur sac. »

Si une amélioration dans le cadre professionnel est évidemment « un plus » pour l'employeur et pour le travailleur bénéficiant du CEP, il n'existe pas d'obligation de cantonner l'apprentissage à cette sphère. Le CEP permet ainsi un accès à la formation continue, afin d'offrir la possibilité à tout un chacun de s'enrichir de savoirs et de compétences bénéfiques à un épanouissement personnel, social et professionnel. Et ce, peu importe la formation suivie normalement.

À ce titre, une apprenante témoigne mieux savoir effectuer sa paperasse administrative privée grâce au suivi de la formation en alpha.

« Moi, c'était surtout administratif mais j'ai réussi à mettre ma carte de banque à jour avec l'appareil. Vous voyez jusqu'où ça peut aller. Parce que sinon, tu n'as pas le temps de lire, la machine se coupe et tu n'as pas le temps, elle recrache ta carte. »

Si ce gain en autonomie vaut pour sa vie privée, tout porte à croire que des répercussions apparaîtront également dans le cadre professionnel, en sachant que ces différentes sphères s'entrelacent et se répondent sans cesse.

Les freins et limites du dispositif

Malgré les avantages notés par l'ensemble des interviewés, le nombre d'apprenants bénéficiant du dispositif CEP a du mal à décoller. Une série de freins et de limites existent et valent la peine d'être soulignés afin d'être peut-être un jour dépassés.

De natures diverses, ces « barrières » peuvent se présenter sous la forme de craintes émises par le travailleur, de réticences de la part des employeurs ou encore d'incohérences inhérentes au dispositif.

« Un jour par semaine, ce n'est pas assez »

Si le dispositif du CEP permet à des travailleurs d'accéder à la formation en alpha et ainsi d'acquérir des savoirs de base tout en se maintenant dans l'emploi, ces derniers ne bénéficient néanmoins que d'un pot d'heures fixe.

« C'est 180 heures pour un temps plein et après c'est au prorata du temps au travail », nous indique une agente de guidance. « (...) il y avait une dame, travailleuse à temps partiel, (...) [qui] avait seulement droit à 90h. »

La plupart des interviewés (employeur, travailleurs de Lire et Écrire et apprenants-travailleurs) s'accordent sur cette dimension, le volume horaire maximum couvert par le CEP est insuffisant dans le cadre d'un processus d'alphabétisation.

Apprendre à lire, écrire et calculer est une démarche complexe, requérant des années de formation. À cet égard, laisser le temps de l'apprentissage s'avère indispensable, d'autant plus pour des personnes aux parcours de vie souvent sinueux.

De plus, pour des travailleurs à temps partiel, le volume horaire se calcule au prorata du temps de travail⁷. Certains apprenants se retrouvent dès lors à suivre trois heures de formation par semaine. Ce qui implique de quitter la formation pour retourner travailler par la suite. Arrangement peu avantageux pour ces derniers, obligés de scinder leur esprit entre apprentissage et travail à effectuer, mais également de rattraper leur « retard » par rapport aux autres participants à la formation.

« C'était pas facile parce que parfois, ils ont fait de choses que je n'ai pas suivies et la semaine d'après, je devais rattraper », nous explique M., apprenante et travailleuse au sein d'une entreprise sociale.

En outre, parmi les interviewés, quelques-uns parlent d'employeurs étonnés par le manque de résultats directement visibles de l'apprentissage. Cette observation témoigne d'un manque de connaissance des temporalités liées au processus d'alphabétisation, d'une méconnaissance des réalités de l'analphabétisme et des différentes étapes pour le combattre.

Parcours long et généralement tortueux, les temps de l'alpha se heurtent alors aux visions à court terme d'un univers professionnel souvent productiviste.

Une méconnaissance de la plus-value de la formation en alpha dans le cadre professionnel

« Il a fallu négocier quand même pendant quelques mois pour qu'il puisse avoir accès et c'est une négociation, de nouveau, chaque année. Il n'a droit qu'à 3h par semaine, donc c'est une demi-journée », indique L., agente de guidance pour Lire et Écrire.

Elle ajoute également : « c'est aussi expliquer à l'employeur qu'il n'y a pas de limite dans le temps parce que chaque personne évolue à un rythme différent. Parce qu'au début, les progrès [du travailleur] n'étaient peut-être pas aussi visibles. Et donc il fallait, petit à petit négocier. Ce qui n'est pas forcément facile non plus pour le travailleur parce que c'est presque lui renvoyer : « mais qu'est-ce que tu as fait pendant un an ? Tu en as encore besoin d'aller en formation ? »

Cette négociation est souvent couteuse et énergivore pour le personnel de Lire et Écrire, et place également le travailleur dans une position de « quémandeur » face à sa direction. Position difficile à tenir, dans un contexte professionnel, empreint de rapports de force.

Au travers des discours des personnes interviewées, des réticences de la part des employeurs se font ressentir. Il semblerait que celui-ci ne voit pas toujours le bénéfice relatif au suivi d'une formation en alphabétisation dans le cadre du travail. Dans cette optique, tout semble aller pour le mieux, tant que le personnel est opérationnel... Et pourtant ! Camper sur cette position revient à sous-estimer la plus-

⁷ De plus, les conditions d'accès au CEP pour un temps partiel sont très restrictives. Pour plus d'information voir : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>.

value d'une formation en alpha, au-delà d'une amélioration « technique » des tâches à réaliser au sein de la profession.

À ce titre, Catherine Stercq, dans son ouvrage *Alphabétisation et insertion socioprofessionnelle*⁸, met en évidence les bienfaits d'une formation en alphabétisation pour les entreprises. Si la maîtrise de l'écrit n'est pas toujours indispensable pour certains postes de travail, celle-ci devient incontournable lorsqu'il s'agit de faire face à des nouvelles compétences professionnelles. L'investissement dans une formation en alphabétisation permet au salarié de savoir faire face à des tâches variées, mieux réagir à des situations inattendues, comprendre la relation entre diverses tâches... En bref, de mieux se situer dans son environnement et dans ses relations de travail, tout en gagnant en autonomie et en rebondissant plus facilement face aux changements dans les tâches à effectuer.

Si cette idée vaut pour toutes les époques, elle semble plus prégnante actuellement. À l'heure où la digitalisation s'insinue dans les différentes sphères de notre société, il sera bientôt nécessaire de former les personnes dites peu qualifiées en conséquence, afin qu'elles puissent faire face aux nouveaux défis qui s'annoncent.

Un dispositif qui dépend des sensibilités personnelles

La plupart des employeurs cités par les personnes rencontrées et collaborant avec Lire et Écrire dans le cadre du congé éducation payé sont soit des Entreprises de travail adapté (ETA), soit des Entreprises sociales.

Cette observation nous amène dès lors à souligner la dimension subjective de l'accès à ce congé éducation payé pour les travailleurs salariés. D'une personne sensible à la cause dépend l'avenir d'une autre.

Aujourd'hui encore, l'investissement en formation est majoritairement de l'ordre individuel, en dehors de l'entreprise. Le co-investissement (employeur-travailleur) demeure exceptionnel⁹. Et ce, pour toute une série de raisons.

En dehors d'une méconnaissance concernant les bienfaits de l'alpha pour les travailleurs de l'organisme impliqué, octroyer le suivi d'une formation, pendant les heures de travail, requiert certains aménagements risquant de « déstructurer » la routine de l'entreprise : refonte des horaires du travailleur, remplacement de celui-ci si nécessaire ou diminution de la charge de travail le cas échéant...

À ce titre, l'employeuse rencontrée témoigne de leur organisation, afin de permettre à une travailleuse de suivre formation en alpha chez Lire et Écrire :

« C'est qu'on a dû adapter son horaire aussi, par rapport à ça (...) Donc c'est vrai qu'il y a eu des changements pour la mettre en formation... »

Le suivi de la formation engendre également un coût temporaire pour l'employeur, même si ce dernier bénéficie d'une compensation :

« Ce qui est délicat aussi c'est que nous, on avance tout l'argent et le budget arrive vraiment un an et demi après. Donc il faut le savoir et il faut que l'entreprise le porte aussi financièrement par rapport ça. »

⁸ STERCQ Catherine, *Alphabétisation et insertion socioprofessionnelle*, De Boeck Université, Bruxelles.

⁹ STERCQ C., *op.cit.*, p. 90.

Bien que l'employeur ne puisse théoriquement pas refuser la demande du salarié¹⁰, il arrive qu'une sorte de pression implicite se fasse ressentir auprès du travailleur afin qu'il trouve une autre solution.

En découle des situations parfois complexes, où les apprenants en alpha doivent puiser dans leurs congés personnels, leur temps libre, pour venir à la formation, ou doivent parfois rattraper leur charge de travail après être venu au cours d'alpha.

Une apprenante cumulant deux temps partiels témoigne :

« Le mardi, je suis en CE (congé éducation) le matin et l'après-midi, je suis sur mon temps libre. C'est comme ça. Mon employeur de l'après-midi ne veut pas "être en CE". Ils ne veulent pas parce qu'ils disent que si je dois venir en formation, je dois être en horaire du soir. Mais c'est pas possible. Moi le lendemain, je dois me lever à 7h et rentrer à 22h, c'est pas possible. Il y a des semaines, je suis morte. Je ne tiendrai pas le choc. J'ai pris cette décision de mettre des CP (congés payés). Je perds un jour de repos mais voilà. »

À cette organisation parfois complexe et dépendante du bon vouloir de la structure professionnelle (notamment au niveau de l'aménagement des horaires), s'ajoute, pour le travailleur, la crainte d'une pression dans l'emploi.

« Par exemple, il y a un apprenant qui a été mis régulièrement au chômage économique. On le faisait aller travailler avant de venir en formation alors qu'il avait un congé éducation payé », nous explique la directrice de Lire et Écrire rencontrée.

Pourtant, c'est bien là un principe tacite du CEP : permettre un accès à la formation, avec un réajustement des horaires si tel en est le besoin, afin d'éviter une surcharge de travail éventuelle ou un débordement sur les collègues présents. Si ce postulat vaut en théorie, il paraît quelque fois galvaudé dans la pratique.

En sachant cela, on comprend dès lors mieux pourquoi certains travailleurs hésitent à deux fois avant d'émettre la possibilité de suivre une formation durant leur temps de travail.

À cette hésitation s'ajoute également la peur d'être mal vus, ou encore la crainte d'informer son employeur de sa situation d'illettrisme. Au point, parfois, de préférer suivre une formation en soirée.

« Parmi les apprenants-travailleurs, ils ne sont pas tous demandeurs parce qu'ils n'ont pas forcément envie de le dire », confirme une agente de guidance.

L'alphabétisation un médium pour mieux comprendre ses droits, un outil de mutation qui dérange

« C'est difficile, pour l'employeur, de se retrouver confronté à des travailleurs qui font valoir leurs droits. Leur droit à apprendre, à la formation, leur droit à prendre des congés, etc. (...) On sait que plusieurs personnes avec lesquelles on travaille ont accès à des emplois dans lesquels on ne leur demande pas nécessairement leur avis. Elles ont à travailler, point. Et donc le fait d'être en formation en alphabétisation et de travailler, justement, les dimensions que

¹⁰ « L'employeur auquel est adressée une demande d'octroi de congé-éducation payé est dans l'obligation d'y donner suite, dès lors que le travailleur intéressé et la formation suivie remplissent les conditions réglementairement fixées », pouvons-nous lire à cet égard sur le site du Forem. Plus d'infos : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>.

sont l'autonomie, l'émancipation, la confiance en soi, la connaissance accrue de ses droits, ça a un impact dans le travail », nous explique la directrice de Lire et Écrire interviewée.

Si l'alphabétisation représente une opportunité pour le personnel de l'entreprise de s'enrichir de nouvelles connaissances et de compétences diverses et variées (aussi bien langagières, professionnelles que sociales et relationnelles), elle peut aussi représenter un « risque » pour l'employeur. Dans le sens où elle permet au travailleur de mieux se situer dans son environnement de travail, mais également de prendre conscience d'une série d'injustices vécues. D'où les craintes provoquées par l'octroi du congé éducation payé : et si les travailleurs devenaient contestataires ? Et s'ils finissaient par quitter l'entreprise ?

À cet égard, l'alphabétisation se révèle aussi un enjeu de pouvoir : quand on sait lire les consignes du travail à effectuer, on sait également lire les fascicules des syndicats indique C. Stercq¹¹.

À la rencontre des apprenants, la plupart perçoivent effectivement la formation comme un tremplin, leur ouvrant la voie des possibles socioprofessionnels :

« Vivre autrement aussi. Si on arrive déjà à avoir la lecture sans faute, on peut faire d'autres projets. Comme avoir sa gestion ou... On ne veut pas non plus rester femme de ménage tout le temps », nous explique I., apprenante chez Lire et Écrire.

« Avant le nettoyage, je voulais faire des cours de couture. Mais, j'ai raté le test d'entrée pour les cours. J'avais essayé en Afrique mais ici, c'est plus compliqué. Si vraiment un jour, c'est possible, j'aimerais bien faire ça », ajoute M., apprenante chez Lire et Écrire.

En matière d'insertion socioprofessionnelle, permettre au travailleur analphabète de se projeter vers un avenir - social et professionnel – plus en phase avec ses aspirations est un des objectifs à atteindre. Cependant, du point de l'entreprise, avoir une main d'œuvre critique envers les conditions de travail et éventuellement désireuse « d'aller voir ailleurs » ne fait effectivement pas son affaire.

De l'importance de sensibiliser les employeurs, les syndicats et les travailleurs et de déconstruire les idées toutes faites :

« Donc il y a tout un travail d'information à donner et un travail aussi de conviction à un moment donné à déployer avec l'employeur », appuie une directrice de Lire et Écrire.

Afin d'éviter ces différents écueils, la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise (employeurs, syndicats et travailleurs) semble essentielle.

Si l'accès au CEP pour les travailleurs ouvre le droit à la formation continue pour tous, il paraît indispensable de poser des garanties permettant au travailleur d'émettre une demande, sans pression sur la charge de travail ou encore sans stigmatisation de la part de l'employeur ou des collègues. Garantir « le secret » concernant la formation suivie, ou encore prendre les mesures nécessaires afin d'éviter une surcharge dans les tâches à effectuer semble les garde-fous minimums, en vue d'éviter toute nuisance corolaire au suivi la formation. À ce titre, les instances syndicales sont des alliées privilégiées.

Dans la même lignée, informer le travailleur de ses droits s'avère indispensable, pour que celui-ci puisse les faire valoir, mais également afin de lui éviter de « se mettre en faute » par

¹¹ STERCQ C., *op.cit.*, p.87.

méconnaissance(en ne rendant pas un certificat à l'employeur lors d'une absence en formation, par exemple)¹².

À ce sujet, lorsque nous posons la question aux apprenants rencontrés, aucun ne connaissait préalablement le dispositif CEP. Ce constat montre à quel point il semble important de renforcer l'information et la conscientisation en amont, au sein des entreprises. Parler et faire parler de l'existence de ce dispositif, pour mettre en avant ces avantages et ces différents critères d'accès et de maintien, notamment via des instances telles que le Forem, en contact direct avec les employeurs.

« C'est une formule qui n'est pas nécessairement connue. Et donc à fortiori les travailleurs ne sont pas au courant, mais bon, ils ne sont pas au courant de manière générale, de ce qui existe », commente la directrice de Lire et Écrire.

Cette sensibilisation doit néanmoins passer par plusieurs canaux. Un travail de longue haleine reste à effectuer afin de déconstruire les préjugés et les idées toutes faites concernant l'analphabétisme et le processus d'apprentissage qui l'accompagne. À ce titre, il convient non seulement d'éclairer les diverses « parties prenantes » du dispositif CEP sur les temporalités parfois longues du cheminement vers l'alphabétisation, mais également de communiquer sur l'approche globale qui lui est propre.

Dans cette même optique, il semblerait adéquat de faire valoir la formation en alphabétisation comme une formation de type long, permise et couverte par le CEP dans son ensemble, indépendamment d'une dimension uniquement professionnelle. Cette reconnaissance permettrait dès lors de couvrir un nombre d'heures plus élevé de formation, tout en évitant de restreindre le dispositif à sa dimension uniquement économique. C'est bien là un droit à la formation continue pour tous, dans une optique de progression aussi bien professionnelle que sociale.

Il semble également important de dissoudre l'idée que la formation tient du loisir, et de l'investissement personnel. En effet, le suivi d'une formation, durant le temps de travail, tient d'une responsabilité mutuelle, où travailleurs, employeurs et partenaires sociaux (s'il y en a) devraient être amenés à collaborer, en vue d'une organisation satisfaisante pour tous. Particulièrement en ce qui concerne l'aménagement des horaires et de la charge de travail du salarié qui souhaite s'investir en formation.

« Continuer de se former tout au long de sa carrière professionnelle est une responsabilité partagée du travailleur et de l'employeur », pouvons-nous d'ailleurs lire dans le rapport 2020 du Conseil supérieur de l'emploi¹³. Dans cette optique, les entreprises ont aussi leur rôle à jouer dans la lutte contre l'illettrisme.

Si le dispositif CEP a bien une utilité, c'est de se présenter comme un incitant à la formation pour le travailleur salarié mais également comme un soutien pour l'employeur. Il permet donc de jouer sur les deux tableaux, en plaçant travailleurs et employeurs face à leurs droits et devoirs mutuels.

Enfin, si du point de vue du développement humain, l'accès à la connaissance est essentiel, l'accès au dispositif CEP pour tous doit être pris au pied de la lettre. À cet égard, des compléments financiers pourraient être octroyés via des Fonds sectoriels adéquats, afin d'englober les personnes qui ne peuvent y prétendre (certains temps partiels, par exemple).

¹² Par exemple, quelques interviewés nous ont expliqué avoir omis de rendre un certificat à l'employeur lorsqu'ils étaient dans l'incapacité de venir à la formation en alpha. Or, comme ils sont liés à leur contrat de travail, la preuve de leur incapacité doit être fournie aux deux parties.

¹³ Op.cit., p. 20.

En synthèse

Si le dispositif du congé éducation payé (CEP) peut représenter une opportunité pour les personnes en situation d'illettrisme occupées professionnellement de se former, peu d'entre elles en bénéficient. Les chiffres récoltés grâce à la base de données de Lire et Écrire en Wallonie parlent d'eux-mêmes : le nombre d'apprenants bénéficiant du CEP tourne autour de 10 à 15 personnes, et ce depuis une dizaine d'années.

C'est pourquoi nous avons décidé de nous pencher sur le sujet, afin de tenter de répondre quelques questions : quels sont les avantages du dispositif ? Quels sont les freins à l'octroi et au bénéfice de ce CEP (autant pour les employeurs que pour les travailleurs) ? Comment améliorer l'accès à ce dispositif ?

| Avantages | Freins |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pour les apprenants-travailleurs, une opportunité de suivre une formation en alphabétisation, sans interruption de contrat, tout en conservant son salaire. • La garantie d'une conciliation facilitée entre la vie de famille, le travail et la formation. • Un « temps de pause utile », hors d'un quotidien souvent saturé d'injonctions et de contraintes. • La transversalité des savoirs et des compétences visées pour une autonomie facilitée dans la vie quotidienne et dans l'environnement de travail. • Pour l'employeur, l'obtention d'une compensation financière pour chaque travailleur libéré. | <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures limité. • La méconnaissance des réalités de l'analphabétisme qui se heurte à la vision à court terme de l'univers professionnel. • Le coût temporaire à charge de l'employeur. • La crainte d'une pression dans l'emploi ou d'une stigmatisation par l'employeur ou les collègues. • Le manque d'information concernant le dispositif. |
| <p style="text-align: center;">Recommandations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les employeurs, les partenaires sociaux et les travailleurs de l'existence du dispositif. • Poser des garanties permettant au travailleur d'émettre une demande, sans pression sur la charge de travail ou encore sans stigmatisation de la part de l'employeur ou des collègues. • Lever le plafond des heures afin de permettre une sécurisation des parcours professionnels sur le long terme. • Faire valoir la formation en alphabétisation comme une formation de type long, indépendamment d'une dimension uniquement professionnelle. • Dissoudre l'idée que la formation tient du plaisir et de la responsabilité individuelle : c'est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé. • Permettre à tous d'y avoir accès, notamment grâce à des compléments financiers octroyés par les Fonds sectoriels. | |