

La lutte contre l'illettrisme au travail s'inscrit aujourd'hui, et depuis 1998, de manière explicite dans le cadre de la formation professionnelle et du Code du Travail. Cet état de fait représente une avancée notable pour les actions de lutte contre l'illettrisme, en permettant aux acteurs de l'entreprise et de la formation professionnelle de se saisir du sujet sans en faire un tabou.

**La loi d'orientation relative à la lutte contre l'exclusion du 29 juillet 1998**, bien qu'elle vise l'exclusion sociale de manière générale, bien au-delà du monde du travail, a représenté une première étape importante dans la lutte contre l'illettrisme au travail. Cette loi mentionne en effet l'illettrisme :

- d'une part pour l'insertion professionnelle des jeunes (article 5) en disposant que *« l'Etat prend l'initiative d'actions d'accompagnement personnalisé et renforcé ayant pour objet l'accès à l'emploi des jeunes »* et que *« les actions d'accompagnement personnalisé et renforcé comprennent notamment des mesures concernant la lutte contre l'illettrisme »* ;

- d'autre part à propos des adultes, en énonçant que *« la lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente »*, que *« 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 »*, enfin que *« les actions de lutte contre l'illettrisme sont des actions de formation »*, ces dispositions étant inscrites dans le Code du Travail (articles L6111-2 et L6313-1 alinéa 13 du nouveau code).

**Faisant suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003, la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie** renforce le cadre législatif en donnant à l'employeur *« l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail »* et le rôle de *« veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »* et qu'il *« peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme »* (article L6321-1).

C'est dans le cadre de cette loi que **la Cour de cassation a jugé, par un arrêt du 2 mars 2010**, que le fait que des salariés n'aient *« bénéficié d'aucune formation continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi »*. Il s'agissait en l'espèce de quatre salariés ayant entre douze et vingt-huit ans d'ancienneté dans l'entreprise, qui *« n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours »* au cours de leur contrat.

La même loi instaure aussi une obligation de négociation triennale entre partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, parmi lesquels doivent figurer les actions de formation en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, en particulier *« ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base »* (article R2241-9 du code du travail).

Extrait du Rapport « Illettrisme et emploi » du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (30 novembre 2010)