

Dispositif pédagogique au service des projets professionnels d'un public en situation d'illettrisme

Depuis 2006, la Régionale de Lire et Écrire Centre-Mons-Borinage propose des formations spécifiquement dédiées aux apprenants dont l'objectif est de suivre une formation qualifiante. Ce dispositif a beaucoup évolué, notamment grâce à des collaborations étroites avec les centres d'ISP pour identifier les difficultés spécifiques qu'un public alpha peut rencontrer en formation qualifiante. Aujourd'hui, avec le nouveau décret CISP¹, et surtout pour répondre aux projets d'insertion professionnelle de chacun, le dispositif est proposé à tous les nouveaux apprenants qui sont demandeurs d'emploi. Ils peuvent commencer par découvrir une série de métiers... et plus si affinités².

Entretien avec Yolande BOULANGER

1 Décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle.

2 Voir article suivant.

Quels sont les objectifs d'un tel dispositif? Affiner son projet professionnel, trouver une formation ?

L'objectif est de répondre aux projets d'insertion professionnelle des apprenants, de leur permettre de travailler leurs besoins en lecture, en écriture, en oralité et en mathématiques, mais aussi de développer leurs compétences métiers en fonction de leurs choix.

Qu'est-ce qui a poussé au développement de cette filière? Est-ce que cela a été facile avec le reste de l'équipe, ou cela a-t-il bousculé des habitudes, des pratiques bien en place ?

Au départ, en 2006, un seul groupe appelé *Alpha Alternance* regroupait les stagiaires qui désiraient développer des compétences métiers. Les formateurs de ce groupe *Alternance* ont pu constater l'efficacité de ce dispositif. En effet, les stagiaires étaient motivés par leur apprentissage, revenaient dans le groupe avec leurs questions, leurs difficultés, leurs progrès. Ils s'entraidaient, se motivaient mutuellement, ce qui faisait que d'autres apprenants osaient alors franchir le pas et se lancer. La peur de l'échec est toujours présente, et elle est combattue plus efficacement quand ce n'est pas le formateur mais les autres apprenants qui disent que « c'est possible ». De plus, ils n'allaient pas seuls en formation qualifiante, puisque d'autres membres du groupe y étaient déjà.

Depuis 2013, le dispositif est proposé à l'ensemble des apprenants de la Régionale, c'est-à-dire de « l'alpha transversale » et des « filières orientation », leur permettant de découvrir un métier qu'ils voudraient apprendre. Il ne s'agit pas de les obliger à aller vers une formation qualifiante mais de leur ouvrir certains chemins. Pour les gens qui n'ont pas de projet, c'est vraiment un parcours de découverte des possibilités existantes. Ils peuvent d'ailleurs toujours changer de groupe au fur et à mesure qu'ils travaillent leur projet, qu'ils cheminent progressivement, par exemple en découvrant les fiches métiers, ou en construisant progressivement un CV, petite formation par petite formation.

Comme tout changement, pour l'équipe ce ne fut pas toujours facile. Il faut laisser du temps pour la découverte, l'expérimentation, le réajustement. Nous avançons ensemble pas à pas avec le projet des apprenants, et le travail est très changeant selon les groupes et leur évolution. Certains sont en formation, d'autres l'ont terminée et nous quittent, et certains groupes sont tout à fait débutants. Pour le formateur, le travail est toujours à recommencer.

Quelles sont les différences entre une formation alpha « classique » et une formation visant à appuyer un projet professionnel ?

Selon moi, ce type de dispositif nécessite que le formateur soit non seulement attentif aux besoins en alphabétisation de chaque apprenant mais qu'il soit aussi tourné vers l'extérieur, vers les partenaires, vers une connaissance des CISP de la région... Une connaissance des compétences métiers travaillées en formation pré-qualifiante ou qualifiante ainsi que des savoirs de base qui y sont liés est aussi indispensable.

Des réunions régulières ont lieu avec les partenaires, il y a beaucoup d'échanges pédagogiques. Il y a aussi des réunions avec les stagiaires pour évaluer leurs progrès. Cela prend beaucoup de temps. Les partenaires y trouvent aussi leur compte, puisqu'une partie de leur public est de plus en plus éloignée de l'emploi.

Par exemple, tous les stagiaires de l'AID Hainaut-Centre passent le test de positionnement français/mathématiques de Lire et Écrire, puis sont dirigés vers l'un ou l'autre opérateur en fonction de leurs résultats. Certains iront en remise à niveau, d'autres rejoindront le groupe de Lire et Écrire, mais tous suivent la formation en vente. Il s'agit vraiment d'un dispositif commun. Cela implique pour nous la nécessité de se décentrer pour pouvoir répondre aux diverses exigences et aller vers les partenaires.

Les référentiels métiers élaborés à l'Interfédé³ sont aussi très importants. C'est un travail qui aide beaucoup pour la formation en « filières orientations

³ Voir : Marina MIRKES, *De la création de référentiels pour le secteur wallon de l'insertion socio-professionnelle*, in *Journal de l'alpha*, n°202, 3^e trimestre 2016, pp. 69-84 (en ligne : www.lire-et-ecrire.be/ja202).

métiers ». Et, puisque les apprenants ne peuvent pas rester chez nous éternellement, ça leur permet de voir qu'il y a une ouverture ailleurs, où on pourra aussi prendre leurs difficultés en compte.

Du point de vue pédagogique, quelles sont les difficultés particulières à ce type de formation, ou les spécificités, les méthodologies, etc. ?

Une difficulté est d'articuler le projet individuel d'insertion professionnelle de l'apprenant avec les objectifs qui seront travaillés dans le groupe, passer de l'individuel vers le groupe, du « je » vers le « nous », et faire en sorte que chacun s'y retrouve et progresse. Une autre difficulté est l'articulation des besoins en alpha avec les savoirs de base que l'apprenant doit acquérir pour se former à un métier, pour entrer dans un CISP.

Il y a en effet 17 ou 18 personnes par groupe, chacune avec un projet particulier et avec un niveau différent en alpha. On doit donc recourir à des méthodologies et approches multiples, tout en essayant de trouver une cohésion de groupe. Cela dit, ce n'est pas vraiment un problème spécifique aux filières, on le retrouve beaucoup dans l'alpha en général.

Nous avons maintenant plusieurs outils à notre disposition pour conjuguer les besoins individuels et des objectifs de groupe : le test de positionnement de Lire et Écrire, les référentiels métiers de l'Interfédé qui permettent de connaître les diverses compétences à acquérir selon l'orientation professionnelle, puis le Cadre de référence de Lire et Écrire⁴ qui permet de travailler l'ensemble des besoins en alpha. Il faut que tout le monde s'y retrouve, y compris ceux qui n'ont pas envie d'aller vers l'emploi.

Une autre difficulté est notre volonté de permettre à chacun de travailler mais de travailler avec un job digne, de qualité et de se confronter avec le monde de l'emploi. Vu la précarité de certains postes peu qualifiés, nous vivons cependant sans cesse un conflit entre nos valeurs, nos enjeux et la réalité du monde socio-économique actuel.

⁴ Voir : Catherine STERCQ, *Pour articuler finalités, buts et acquisition des savoirs de base. La grande roue de Lire et Écrire*, in *Journal de l'alpha*, n°202, pp. 44-56.

Une grande enseigne va par exemple bientôt s'installer dans la région. Elle va travailler avec un public peu qualifié et proposera beaucoup de contrats à mi-temps, précaires. En un sens, cela va à l'encontre de nos valeurs, mais c'est tout de même un premier pas vers l'emploi, et une première expérience. On est donc un peu tiraillés. Cela nous permet aussi de travailler sur l'esprit critique, de poser la question de ce qui est acceptable ou non... On travaille donc aussi sur ce plan-là, la formation qu'on propose va bien au-delà de l'apprentissage d'un métier. C'est parfois difficile pour les formateurs, avec d'un côté les réalités concrètes et de l'autre les valeurs de Lire et Écrire.

Y a-t-il des difficultés du point de vue de l'organisation, liées à la formation en alternance chez Lire et Écrire et chez un autre opérateur ?

Toute collaboration demande du temps d'échange pédagogique mais aussi administratif. Cela demande de la volonté, de l'investissement de chaque partie engagée. Les outils comme le test de positionnement, le cadre de référence, la grille générique des savoirs de base⁵ ainsi que les référentiels métiers nous permettent de mieux cerner où en est l'apprenant, ses forces, ses faiblesses, et le chemin qu'il doit encore parcourir pour mener à bien la réalisation de son projet.

Au départ, il n'existait rien pour permettre au formateur en alpha de se faire une idée des différents métiers, par exemple celui de soudeur. Il a été important d'aller voir comment ça se passe, de voir ce qui pose problème aux apprenants qui éprouvent des difficultés en lecture, en écriture ou en maths, concrètement, dans telle ou telle profession. Les formateurs métiers sont bien placés pour nous dire ce dont ils ont besoin. Au fur et à mesure, des partenariats formalisés se mettent en place et les choses deviennent plus faciles, parce qu'il y a une volonté de collaborer de part et d'autre.

Cet échange est aussi source d'apports pédagogiques et autres, d'enrichissement. Travailler ensemble ouvre selon moi de nouvelles portes, de nouvelles opportunités. On change aussi le regard porté dans les centres de formation

⁵ Voir : Yolande BOULANGER, Pascale LEJEUNE et Marina MIRKES, Grille générique des savoirs de base en situation professionnelle, in *Journal de l'alpha*, n°202, pp. 85-98.

sur les personnes en difficultés de lecture et d'écriture, et cela permet de mettre en valeur les compétences des apprenants. Sans ça, beaucoup n'oseraient pas faire le pas.

Quels liens fais-tu entre votre dispositif et le décret CISP ? Et avec d'autres politiques ou organismes publics ?

Au départ, pour moi, il ne s'agissait pas d'un enjeu politique précis. Ces dispositifs se sont mis en place suite à une demande des apprenants : même en étant au niveau 4 ou 5 en alpha, certains ne franchissaient pas les portes des centres de formation professionnelle ou n'y restaient pas, alors que nous savions qu'ils avaient acquis les compétences nécessaires en lecture/écriture et maths. Il s'agissait alors de défendre le droit de se former pour un emploi, le droit de travailler pour qui le désire. Ce droit permet de trouver une place dans la société, de sortir de la précarité. La formation et l'insertion sociale et professionnelle sont pour moi un enjeu prioritaire.

De plus l'État social actif, par sa politique d'activation des chômeurs, place les personnes peu qualifiées dans un climat d'incertitude, de peur, de sanction, de précarité grandissante. Pour contrer ces politiques d'exclusion, il faut faire valoir et reconnaître les compétences et les possibilités de nos stagiaires.

Donner des outils pour aider les stagiaires à acquérir de nouvelles compétences, les aider à apprendre, à se former sera donc toujours un plus pour eux.

Tu parlais d'une tension entre les principes de Lire et Écrire et la réalité du monde actuel de l'emploi...

Cette tension existe. Mais cela ne signifie pas qu'il ne faut pas mettre en œuvre des dispositifs pour permettre aux apprenants d'accéder à l'emploi. Le travail ne doit pas devenir le privilège de certains, de ceux qui sont allés à l'école. La mobilisation se fait aussi à travers la culture d'entreprise, la culture ouvrière, les syndicats, et des discussions sur des sujets comme les différents contrats de travail. Il est plus facile selon moi de se mobiliser quand on est déjà dans un mouvement, quand on appartient déjà à une structure, quand on partage une certaine culture d'entreprise. Quand on se sent exclu, on ne se sent pas légitime. L'éducation populaire passe aussi par là.

Les apprenants sont-ils spécialement demandeurs de ce genre de dispositifs ? Ou certains sont-ils réticents ?

On pourrait répondre que cela dépend du projet de chacun. Mais il faut être prudent car nos apprenants ne se projettent pas de manière linéaire. La formation d'un projet demande plusieurs voies, des essais et erreurs. Elle nécessite d'apprendre à se connaître, de savoir ce qu'il est possible de faire, d'essayer, d'avoir le droit de se tromper. Plutôt que de « projet », il faudrait parler de « cheminement ». Et ce cheminement est aussi influencé par tous les autres impératifs qui se posent dans la vie de chacun.

La réalisation de la personne et de son apprentissage demande beaucoup de discussion, d'écoute, de connaissance du groupe de la part du formateur. On peut passer beaucoup de temps à parler, à partager. Ce sont tous ces éléments qui vont ouvrir un chemin et susciter l'envie d'aller vers autre chose. C'est un fonctionnement tout à fait différent de celui de quelqu'un qui sort de l'école et à qui on dit : « *Maintenant, choisis un métier !* ».

Le formateur est donc lui aussi en devenir, il n'a pas de maîtrise de la formation, il est là pour apprendre à apprendre, puisqu'il n'a pas la maîtrise de toutes les disciplines auxquelles les apprenants se forment. Lui aussi doit pouvoir oser dire « je ne sais pas » pour se questionner ensuite ensemble sur la manière de surmonter tel problème ou d'arriver à tel objectif. On cherche avec les apprenants, il n'y a pas une personne qui détient le savoir et une autre qui le reçoit. Il faut donc apprendre à chercher, en utilisant internet, des livres, en allant à la rencontre de personnes compétentes. En réalité, il faudrait parler d'« animateur » plutôt que de « formateur ». Et cet animateur est toujours dans l'incertitude car il ne sait pas précisément avec quels problèmes les apprenants vont revenir de leur formation qualifiante. Il s'agit de les aider à aller plus loin que le découragement ou le constat de l'échec (« *ça n'a pas été, je ne sais pas pourquoi* »), pour s'interroger sur les causes et les solutions. Une dynamique peut ensuite s'installer qui permet d'avancer dans ce cheminement qu'on fait avec chaque apprenant et avec le groupe. Beaucoup d'idées, de thématiques, peuvent en émerger, qui peuvent ensuite prendre différents chemins à partir des questionnements des apprenants. Il est aussi très important que les apprenants qui ont le projet de se qualifier

professionnellement soient en contact avec d'autres qui suivent déjà une formation qualifiante. Ils peuvent discuter avec eux, se rendre compte que c'est possible, oser... C'est beaucoup plus motivant de ne pas être seul face à ses difficultés.

La motivation dépend donc du cheminement de chacun, et c'est le rôle du formateur d'accompagner les apprenants dans ce cheminement.

Les plus beaux succès ?

Mes plus beaux souvenirs sont les pleurs de contentement d'apprenants lors de l'obtention de leur diplôme ou de leur pré-qualification : aide-cuisinier, soudeur, électromécanicien. Ou encore : vendeur, fleuriste, ouvrier boulanger, ouvrier en espaces verts... Peu importe le métier choisi, ils sont allés au bout de leur formation.

Le fait d'avoir mené à terme leur projet, d'avoir surmonté les obstacles et d'avoir obtenu une reconnaissance sociale de leurs acquis est très valorisant. Certains sont à l'emploi, d'autres pas mais ils ont déjà accompli un bon bout de chemin. Ce n'est donc pas que l'emploi qui compte, mais aussi d'aller au bout de ce que l'on voulait.

Certains échecs, insuffisances, lacunes sur lesquelles vous travaillez ?

Je parlerais plutôt de difficultés. Il y a bien sûr la difficulté d'articuler le projet de chaque stagiaire à des objectifs de groupe, d'autant qu'il s'agit de groupes multi-niveaux en alpha, avec entrées permanentes de nouveaux stagiaires.

Il nous faut également travailler la faisabilité du projet de l'apprenant. Mais on ne peut pas porter un jugement là-dessus à l'avance. Certains arrivent à travailler très rapidement sans savoir lire et écrire ; pour d'autres, c'est l'inverse. Quand on constate que quelqu'un n'est pas en situation de faire ce qu'il avait choisi au départ, on cherche ensemble ce qu'il peut faire pour s'en rapprocher, pour travailler dans le même domaine en suivant une voie détournée, par exemple une autre formation plus à sa portée, pour ensuite se perfectionner par des petites formations. On ne dit jamais d'emblée à quelqu'un que son projet ne fonctionnera pas, on attend toujours de voir comment ça se passe. La faisabilité dépend aussi d'une série de facteurs

externes. Ce qui compte c'est de travailler constamment sur le projet de la personne, pour qu'elle se réalise elle-même. Le travail sur la faisabilité se fait aussi en cheminant.

Entretien avec Yolande BOULANGER
accompagnatrice pédagogique et méthodologique
Lire et Écrire Centre-Mons-Borinage

Propos recueillis et rapportés par Antoine DARATOS
Lire et Écrire Communauté française