



Nicolas Sawicki – licence CC BY 2.0 ↑

↓ La Foez' – licence CC BY-NC-ND 2.0



**« L'hétérogénéité constitue
un bon terreau pour
l'échange des savoirs. »**

Benoît Lemaire

L'hétérogénéité, entre richesse et complexité

Du fait de la configuration territoriale propre à la province de Luxembourg, Lire et Écrire y est inévitablement confrontée à une forte mixité au sein des groupes de formation. La diversité de niveaux, de statuts, de projets, de cultures est une réalité qui constitue la principale difficulté dans le travail des formateurs au quotidien. Mais, loin d'être une fatalité à laquelle elle accepterait de se plier, l'hétérogénéité est prise en compte par la régionale et fait même l'objet d'un choix organisationnel et pédagogique conscient de sa part, à contrecourant parfois des tendances des politiques actuelles qui poussent à la catégorisation des publics. Cette prise en compte est, en définitive, dans une province comme le Luxembourg, le garant d'une alphabétisation réellement pour tous.

Entretien avec Benoît LEMAIRE

Pourquoi contribuer à un numéro du *Journal de l'alpha* sur l'hétérogénéité des publics ?

A Lire et Écrire Luxembourg, nous sommes confrontés au quotidien à une grande diversité des publics. Pour comprendre le pourquoi de cette mixité, il faut avant tout revenir à la question du territoire. Le Luxembourg est une province à la fois étendue et relativement peu peuplée : la densité de population y est d'environ 60 habitants par km², six fois moins que la moyenne belge ! De plus, ce territoire est mal desservi par les transports en commun. Enfin, comme dans le reste du pays, il y a des personnes belges, étrangères ou d'origine étrangère, en difficulté de maîtrise de la langue française qui y vivent.

Face à cette configuration, Lire et Écrire Luxembourg a fait le choix, dès le départ, d'une forte décentralisation de son dispositif de formation. La volonté ainsi affirmée est que l'alphabétisation soit accessible à toutes les personnes qui le souhaitent. Et ce n'est possible en province de Luxembourg qu'à condition d'aller vers les personnes. On ne pourrait pas imaginer que notre offre de formation soit centralisée dans nos locaux de Libramont, car toute une partie du public n'y aurait alors pas accès. Avec les moyens financiers et humains dont nous disposons et en tenant compte de l'offre de formation proposée par deux autres associations présentes dans la province, nous organisons des dispositifs de formation dans onze communes luxembourgeoises. Avec pratiquement pour unique distinction, des groupes d'alpha « oral » et d'alpha « écrit », on retrouve donc inévitablement, dans la majorité des groupes, des personnes qui ont des profils, des histoires et des niveaux très différents.

Cette situation particulière fait de l'hétérogénéité une question récurrente dans notre régionale, question qui a fait l'objet d'une réflexion collective dans le cadre de la préparation de cette interview.

Outre les différences de niveaux, la décentralisation entraîne-t-elle d'autres types de mixité ?

L'hétérogénéité qu'on rencontre dans les groupes est vraiment de différents types. Elle concerne non seulement les niveaux de connaissances et de compétences linguistiques, mais également les diversités d'origine, de langue

maternelle, de culture, de religion. Cette mixité multiforme est positive en elle-même. Elle permet des rencontres interculturelles au quotidien, de faire en quelque sorte tous les jours un peu le tour du monde, et de voir que, malgré nos différences, on peut vivre ensemble et être bien ensemble. Cette expérience positive se démarque clairement de certains discours ambiants.

On constate aussi une hétérogénéité des statuts, avec des gens qui viennent dans le cadre d'un projet d'insertion socioprofessionnelle, d'autres qui viennent pour des projets d'insertion sociale, pour pouvoir lire le journal, se débrouiller dans les démarches administratives, accompagner leurs enfants dans leur scolarité, etc. Et puis, certaines personnes ont un projet très clair, d'autres pas ; les motivations sont diverses et évolutives ; certaines viennent en formation pour trouver du lien social, avec une motivation moins directement liée aux apprentissages linguistiques ou mathématiques.

Nous sommes bien sûr également en présence d'une mixité de genre, avec environ, bon an mal an, 60% de femmes et 40% d'hommes.

Enfin, avec notre fonctionnement à entrées permanentes, on trouve aussi dans les groupes des apprenants qui sont là depuis un certain temps et d'autres qui viennent d'arriver, ce qui pose parfois question au formateur, en particulier dans les groupes oraux. Lorsque l'on travaille depuis plusieurs mois avec un groupe, les apprenants ont appris à se présenter, à dialoguer dans diverses situations. Quand un nouvel apprenant intègre le groupe sans aucune maîtrise de la langue, il faut pouvoir l'inclure dans le dispositif.

Quel est l'impact sur le travail des formateurs ?

De l'avis général des formateurs, cette grande diversité rend leur travail compliqué. Un formateur a souvent affaire à un groupe comportant à la fois des gens en tout début d'apprentissage et des personnes bien avancées dans leur parcours d'alphabétisation. Cela peut être source de stress et entraîner un sentiment de frustration, l'impression de ne pas pouvoir tout gérer : il y a une volonté d'accompagner chacun là où il est, à son rythme, mais les demandes sont multiples et les niveaux très différents. Il y a parfois aussi un sentiment de stagnation, une impression que certains ne progressent pas. Réciproquement, les apprenants renvoient parfois qu'ils ont l'impression qu'on ne s'occupe pas suffisamment d'eux.

Certains formateurs disent aussi ressentir de la fatigue et du découragement, notamment en raison d'un travail de préparation très exigeant, puisqu'il faut pouvoir proposer des démarches pédagogiques adaptées aux uns et aux autres.

Pendant, cette grande hétérogénéité comporte également d'importants avantages. Encouragées par les formateurs, la coopération, la solidarité et l'entraide se mettent en place de façon assez naturelle et spontanée quand les gens se côtoient et que chacun constate que l'autre éprouve lui aussi certaines difficultés.

Pourrait-on résumer les choses en disant que l'hétérogénéité de niveaux est problématique, tandis que la diversité culturelle serait un avantage ?

Ce serait un peu simpliste. L'hétérogénéité culturelle est parfois complexe à gérer, et la diversité de niveaux peut devenir une ressource lorsqu'on demande au plus avancé d'accompagner un débutant, ce qui lui permet de valoriser ses savoirs tout en réduisant les écarts au sein du groupe.

Il faut aussi souligner que cela oblige le formateur à se remettre en question en permanence. Il ne peut pas se reposer sur ses acquis et doit toujours composer : il ne sait pas nécessairement qui sera présent, et devra donc faire preuve de souplesse. Un apprenant nous disait un jour à quel point il était admiratif de la patience des formateurs. C'est un métier d'équilibriste, de funambule, il faut sans cesse se déplacer sur un fil qui bouge.

Existe-t-il des méthodes particulièrement appropriées pour cet exercice d'équilibre ?

L'hétérogénéité constitue « un bon terreau pour l'échange des savoirs ». C'est cette idée qui est centrale sur le plan pédagogique. À Lire et Écrire, on défend la socioconstruction des savoirs, et nous avons précisément des groupes qui mettent en présence un ensemble de savoirs très variés. Le travail du formateur est de les valoriser pour en faire un savoir nouveau, collectif. Il convient de s'appuyer sur les savoirs en présence pour voir ce qui peut se dégager comme savoir commun à construire ensemble.

Concrètement, une des façons de gérer l'hétérogénéité dans un groupe est de se mettre en projet. On va alors pouvoir confier des rôles et des tâches, organiser le groupe en donnant une place à chacun, qui sera liée à son niveau, son

projet, ses envies, ses motivations, son statut... C'est une manière de composer qui permet de donner du sens aux différences.

Le fait de centrer le dispositif autour d'un projet peut, dans certains cas, également contribuer à réduire la diversité parce qu'on s'adresse à un public qui « sait pourquoi il vient », comme dans le projet *Des mots et des briques*, qui s'adresse à des personnes qui désirent suivre une formation qualifiante pour devenir maçon¹. Toutes les personnes qui s'engagent dans ce dispositif partagent le même projet. Pour autant, cela ne signifie pas que le public y soit uniforme ; on va retrouver dans un tel groupe des gens qui ont encore de grandes difficultés d'expression ou de compréhension orale en français, et d'autres qui ont plus de difficultés en lecture ou en mathématiques. Malgré cela, l'objectif commun instaure une unité de sens et de projet porteuse pour les personnes. Dans des groupes plus « classiques », il y a également toute une série de projets qui sont mis en place, à l'occasion par exemple du Printemps de l'alpha². On travaille alors autour d'une thématique commune, et le fait que tous se penchent sur le même projet permet de gérer la diversité, même si tous ne font pas exactement la même chose au même moment. Chacun a une place, un rôle, collabore, échange, ce qui permet que ses richesses et son travail soient reconnus.

Les pratiques ludiques constituent un autre ressort pédagogique qui permet de gérer l'hétérogénéité. Elles ont des effets à la fois en termes d'apprentissage et de dynamique de groupe, et on sait combien, en alphabétisation, la dynamique de groupe est importante, puisqu'on y utilise des pédagogies collectives, collaboratives. Tout ce qui permet d'entretenir la cohésion du groupe, la sécurité dans le groupe est donc le bienvenu ; c'est notamment le cas des approches ludiques.

Nous mettons par ailleurs un certain nombre de choses en place au niveau organisationnel. Nous avons notamment recours à des formateurs bénévoles qui coaniment avec le formateur principal. Lorsque c'est nécessaire,

¹ Voir : Aurélie AUDEMAR, « Des mots et des briques ». Un projet pilote de formation concomitante, Article issu d'entretiens avec les apprenants et les partenaires du projet (FOREm-Formation, Lire et Écrire Luxembourg, La Trêve-AID et CEPST), in *Journal de l'alpha*, n°206, 3^e trimestre 2017, pp. 81-94.

² Voir par exemple les réalisations présentées par les groupes participants au Printemps de l'alpha 2017 : www.lire-et-ecrire.be/400-fois-merci

le bénévole travaille pendant un moment avec une partie du groupe sur une question particulière, pendant que l'autre formateur travaille avec les autres apprenants. Cela permet de réduire en partie les difficultés dues à la diversité et de mieux cibler le travail sur les apprentissages.

Nous avons également recours, toujours en termes d'organisation, à un aménagement des horaires en fonction des statuts des personnes. Certaines ont un statut relevant de l'insertion socioprofessionnelle, et leur projet est d'aller vers l'emploi ou la formation qualifiante. Elles sont en général demandeuses d'un dispositif assez intensif, de deux à trois jours de formation par semaine. Les apprenants en insertion sociale ne sont pas nécessairement demandeurs d'autant d'heures de formation. On essaye alors d'aménager des horaires qui tiennent compte de ces différences : par exemple, certains jours seront consacrés exclusivement au travail avec les publics de l'insertion socioprofessionnelle, qui seront rejoints un jour par semaine par les autres apprenants. Bien sûr, ce type de dispositif différencié est source de simplification au sens où l'on réduit l'hétérogénéité à certains moments, mais également de complexité, avec une fois encore l'exigence, pour les formateurs, d'une préparation très différenciée.

Il n'y a donc pas vraiment de réponse simple, directe pour réduire les complexités liées à la diversité, si ce n'est la coanimation salarié-bénévole. Les autres pistes d'action tendent plutôt à exploiter l'hétérogénéité pour la rendre moins problématique, voire source d'avantages, comme c'est le cas pour la pédagogie par projet.

Lire et Écrire Luxembourg souhaiterait-elle une moindre hétérogénéité ?

Nous ne souhaitons pas réduire l'hétérogénéité au point de ne retrouver en formation que des apprenants qui se situent tous dans une même logique. Les politiques actuelles ont plutôt tendance à nous pousser vers ce type de configuration, à catégoriser. Mais nous pensons qu'il est important d'y résister, car la mixité permet des rencontres fructueuses – par exemple entre des apprenants qui travaillent, et d'autres qui suivent la formation dans une perspective de (re)mise à l'emploi, et qui bénéficient alors de l'apport et de l'expérience des premiers. La richesse que permet ce type de mixité serait perdue si on séparait les personnes.

L'hétérogénéité est donc loin d'être uniquement une fatalité qu'il nous faut gérer. Elle est également une option institutionnelle. Il s'agit à la fois de répondre à un principe de réalité, et de défendre la conviction que la mixité des publics a un sens dans une société et qu'elle est porteuse de richesses, de rencontres, qu'elle a une fonction de ciment social. Dans les faits, l'hétérogénéité reste garante du droit à l'alpha pour tous, particulièrement dans les zones les plus rurales où les antennes de formation ne peuvent se maintenir que grâce à des financements mixtes qui permettent d'accueillir tous les publics, quels que soient leurs projets et statuts.

Pour l'institution, ce choix doit être assumé au niveau financier et administratif, ce qui n'est pas simple dans le contexte actuel. On est en effet de plus en plus confrontés à des politiques qui déterminent des publics cibles, avec des appels à projets qui visent tantôt des personnes d'origine étrangère, tantôt des personnes en insertion socioprofessionnelle, tantôt encore spécifiquement des travailleurs... Au niveau des statuts administratifs du personnel, certains contrats APE³ par exemple amènent une partie d'entre nous à devoir travailler spécifiquement avec certains publics. Tout cela complique la donne en matière d'organisation et de répartition de notre offre de formation qui, comme on l'a dit, doit tenir compte de la forte mixité des publics. Il nous faut de plus en plus composer avec l'ensemble de ces dimensions lorsque nous concevons et mettons en place un projet.

Entretien avec Benoît LEMAIRE, coordinateur de projets

Lire et Écrire Luxembourg

Propos recueillis et rapportés par Antoine DARATOS

Lire et Écrire Communauté française

³ En Wallonie, les APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) sont des subsides à l'emploi octroyés aux employeurs du secteur non marchand ainsi qu'aux pouvoirs publics.