

Colloque 14 octobre 2021 - Gembloux

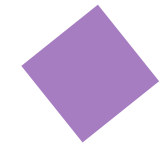


Se former, se transformer en alphabétisation d'adultes

Etienne Bourgeois, Sabine Denghien et Benoit Lemaire



Plan

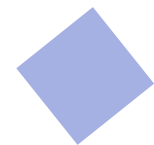


INTRODUCTION

- Contexte et constats de départ
- Questions et enjeux



LA RECHERCHE-ACTION : PROCESSUS ET MÉTHODE

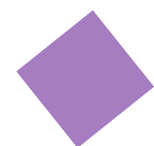


RÉSULTATS SAILLANTS

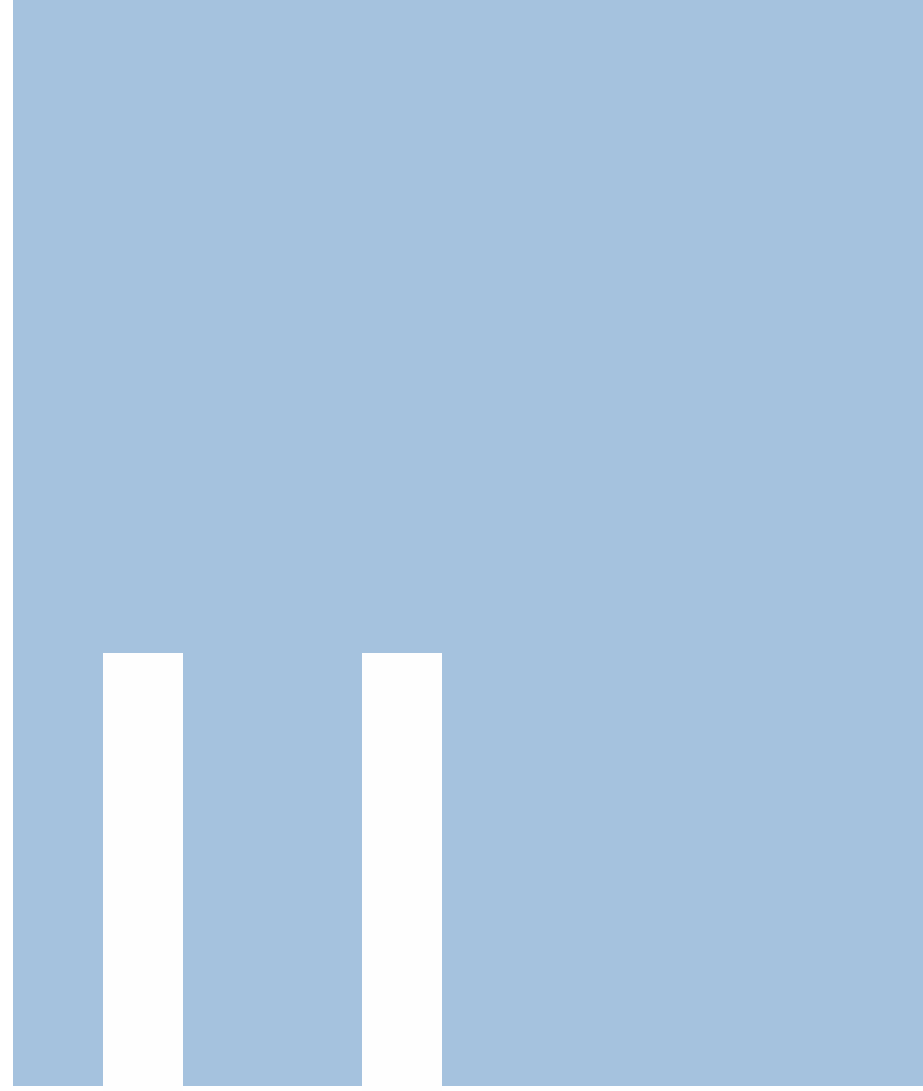
- La dynamique d'entrée et d'engagement en formation
- Les effets de formation
- Les ressources et les freins pour la formation



IMPACT DE LA RECHERCHE SUR LE TERRAIN



MISE EN PERSPECTIVE



Introduction





Contexte et constat de départ

A l'origine :

Une réflexion sur l'émergence de la demande en formation en alphabétisation

Des chiffres

Mais au-delà des chiffres, une approche qualitative et participative



Questions et enjeux

A l'interne

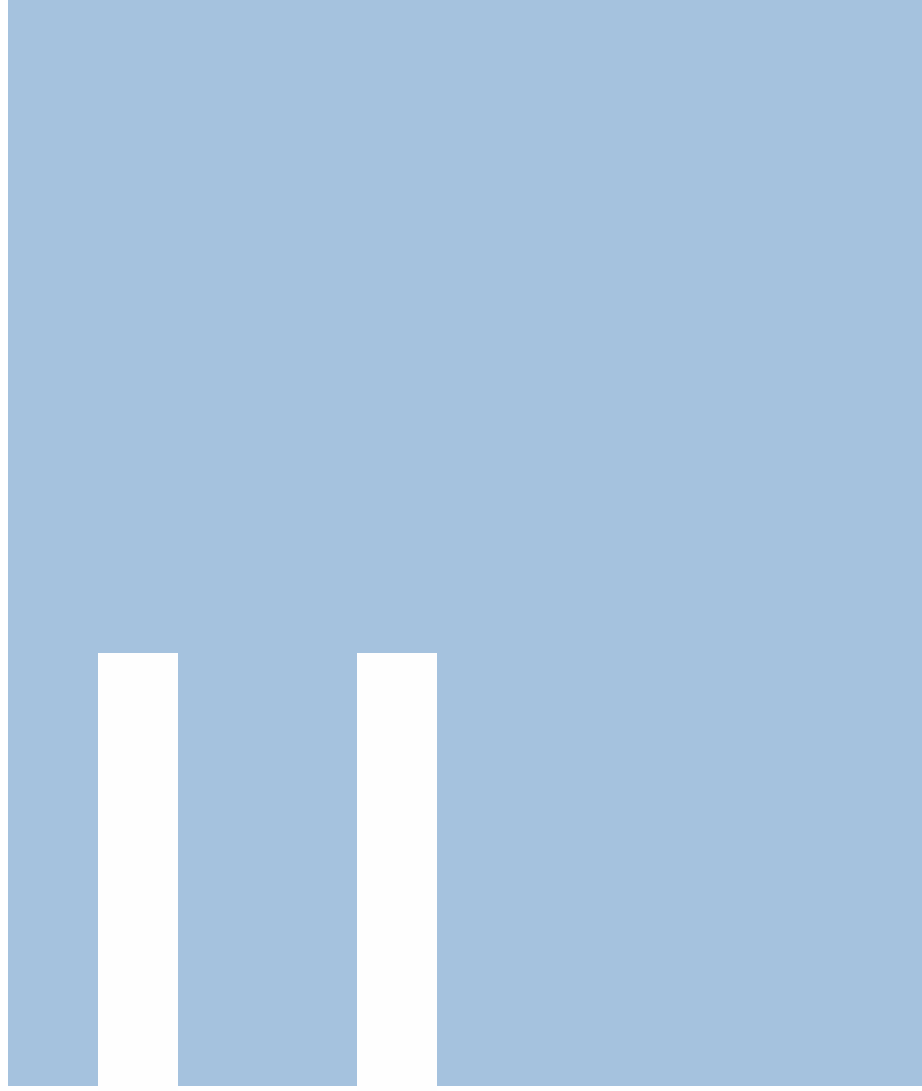


Éclairer pour modifier,
améliorer nos pratiques

A l'externe



Rendre visible la complexité qui se joue
lors d'un engagement dans une formation
ou au cours de celle-ci



La recherche-action : processus et méthode





Les principes de la recherche-action

- Démarche centrée sur les perceptions des acteurs
- Démarche participative (à tous les étages de la recherche)
- Démarche orientée vers l'action (mieux comprendre pour mieux agir)

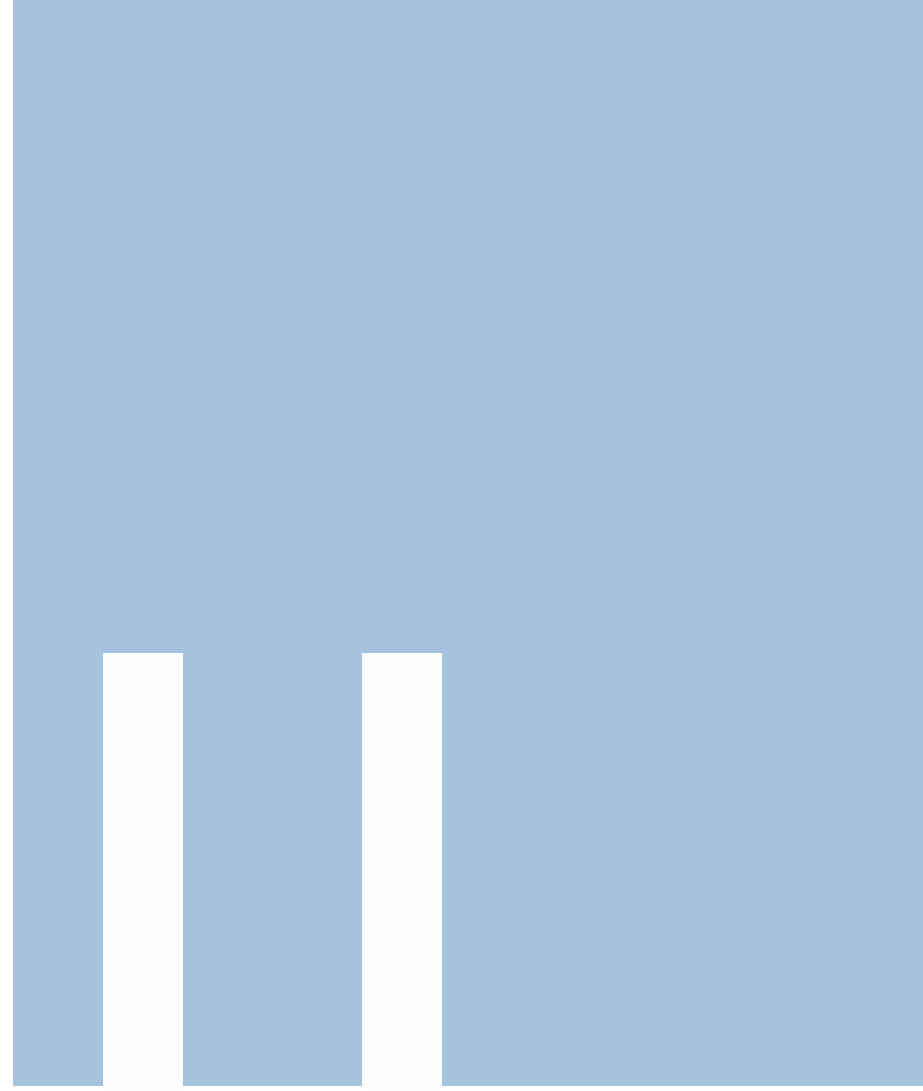
1 Première phase de la recherche

- Détermination des profils et échantillonnage Les entretiens individuels
- d'apprenants (n=11)

Analyse des données et production d'un pré-rapport

2 Deuxième phase de la recherche

- Mise en discussion du pré-rapport dans les différentes régionales (focus groups)
- Atelier d'écriture avec les apprenants
- Rapport final
- Production de l'ouvrage collectif (Alphabétisation d'adultes. Se former, se transformer, Eds. L'Harmattan)



Résultats saillants





1. La dynamique d'entrée en formation





A l'origine de l'engagement

Des enjeux opérationnels

= enjeux très concrets, directement en lien avec l'objet de la formation

Des enjeux identitaires

= enjeux en lien avec l'image de soi des apprenants



Enjeux opérationnels

- L'emploi
- Entrer en formation qualifiante
- L'autonomie dans la vie quotidienne
- Assurer l'éducation et le bien-être des enfants
- Trouver sa place (famille- société)
- Apprendre à réfléchir, à se raconter



Enjeux identitaires

Préserver ou conquérir une image positive de soi

- Image de soi et travail
- Image de soi au sein de la famille
- Image de soi et place dans la société

Les enjeux opérationnels et identitaires n'expliquent pas tout ...



Un événement déclencheur

- Des incidents liés à l'emploi
- Des incidents dans la sphère relationnelle ou familiale
- Des rencontres personnelles décisives : un voisin, un proche, un professionnel
- Une injonction formelle



Des émotions associées, souvent vives

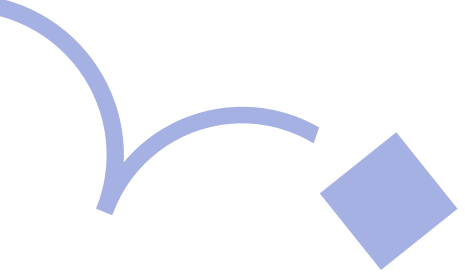
Essentiellement négatives

- Humiliation
- Honte
- Colère
- Vexation
- Peurs, d'être jugé, moqué, de ne pas être capable
- Ambivalence entre peur et désir, tension entre émotions mobilisatrices et démobilisatrices



2. Les effets de la formation





- L'expérience de réussite
- Accroissement de l'autonomie et de l'indépendance
- Rétablissement/rééquilibrage des rôles parents/enfants, aidant/aidé
- Renouer du lien social
- Développement d'une image (plus) positive de soi
- Affirmation de soi et subjectivation
- Conclusion



3. Les ressources et les freins pour la formation





Ressources et freins

Du côté ...	En amont et à l'entrée (en +, en -)	En cours de formation (en +, en -)
de l'apprenant.e et de son entourage	<ul style="list-style-type: none">• Cadre et conditions de vie• Caractéristiques individuelles• Entourage direct• Entourage professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Cadre et conditions de vie• Caractéristiques individuelles• Entourage direct• Entourage professionnel
du dispositif de formation	<ul style="list-style-type: none">• Cadre (horaires, lieux, gratuité)• Accueil (cadre, temps, personnes : agents d'accueil, formatrices,...)• Groupe	<ul style="list-style-type: none">• Cadre (horaires, lieux,...)• Accompagnement (cadre, temps, personnes)• Pédagogie (relation pédagogique, projets, valorisation des progrès,...)• Groupe



Paroles d'agents de guidance

“

Depuis quelques années, les gens sont de plus en plus acculés, de plus en plus dans la crainte de perdre leurs droits, alors qu'ils sont de plus en plus dans la précarité

”

“

L'extérieur prend parfois tellement d'importance que ça peut faire perdre de vue à la personne ce pour quoi elle est en formation

”



Paroles d'apprenants

“

Je pensais que j'étais la seule. Je me disais: je vais me faire passer pour quoi? Je ne sais pas lire, je ne sais pas écrire.

”

“

Pour moi, c'était une honte que je ne savais pas faire ça... »

”



Texte produit durant l'atelier d'écriture

“ Tu es trop bon, tu te laisses avoir, tu parles tout seul, tu cherches encore ton chemin, tu n'oses pas demander et tu attends, bêtement. Tu aimes. Tu es comme ça. Tu ne comptes pas. Tu es invisible. Tu veux faire, mais tu n'oses pas. Tu te sens humilié. Tu te sens inutile.

Tu te mets de côté.

Tu ne te sens pas à ta place dans la société.

”



Lever les freins, valoriser les ressources, développer le sentiment d'efficacité personnelle...

Un travail de chaque jour, un travail d'équipe

“ Moi je peux dire quand je suis rentré, ce que j'ai bien aimé, c'est le sourire. Mais il n'y avait pas de jugement. ”

“ Combien de fois je suis passée devant « l'école ». C'était un gros effort, et puis après, j'ai rencontré D. et elle m'a mise tout de suite à l'aise. Elle m'a mise tout de suite en confiance. Elle m'a expliqué qu'il n'y avait pas que moi.. » ”

“ Moi, au début, je ne sais pas écrire mon adresse, après, je vois que je sais. Tu vois que tu avances, alors tu as envie d'aller plus loin. ”



Soutenir la dynamique motivationnelle

Des facteurs clés

- Le sens et la confiance (SEP)
- L'entourage (familial, professionnel)
- Les conditions de vie

A travers le dispositif de formation

- L'accueil et le rôle de l'agent de guidance tout au long de la formation: écoute, disponibilité, attention, bienveillance, accessibilité.
- Un cadre sécurisant, stable.
- Le rôle des formatrices et formateurs : motivation intrinsèque, engagement authentique, équipe soudée.
- La pédagogie : par projets, expliquée, différenciée, ludique, l'importance des feedbacks positifs, de la reconnaissance, de la progressivité dans les apprentissages.
- Le groupe: solidarité, entraide, lieu d'expérimentation.

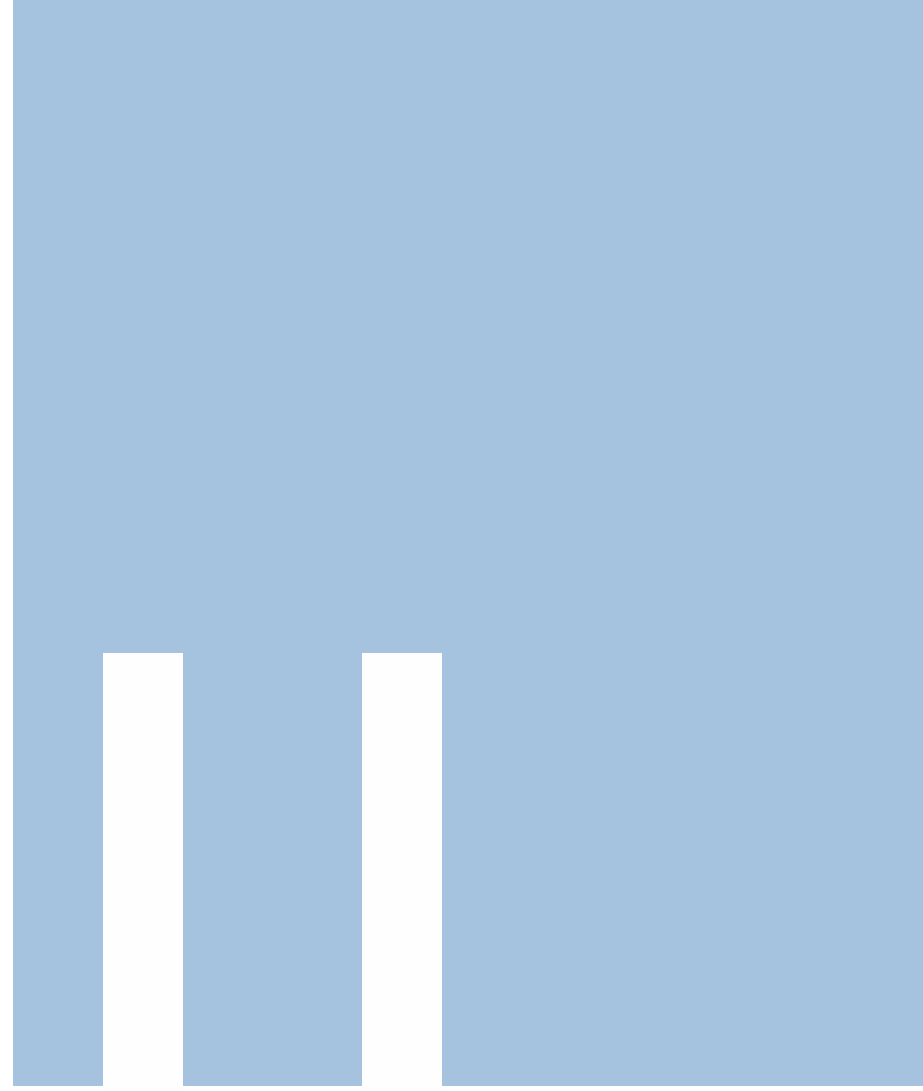


“

Notre motivation est très précieuse. Vous pouvez l'approcher, elle n'est pas dangereuse, mais elle peut être contagieuse.

”

Extrait de l'atelier d'écriture



Impacts de la recherche





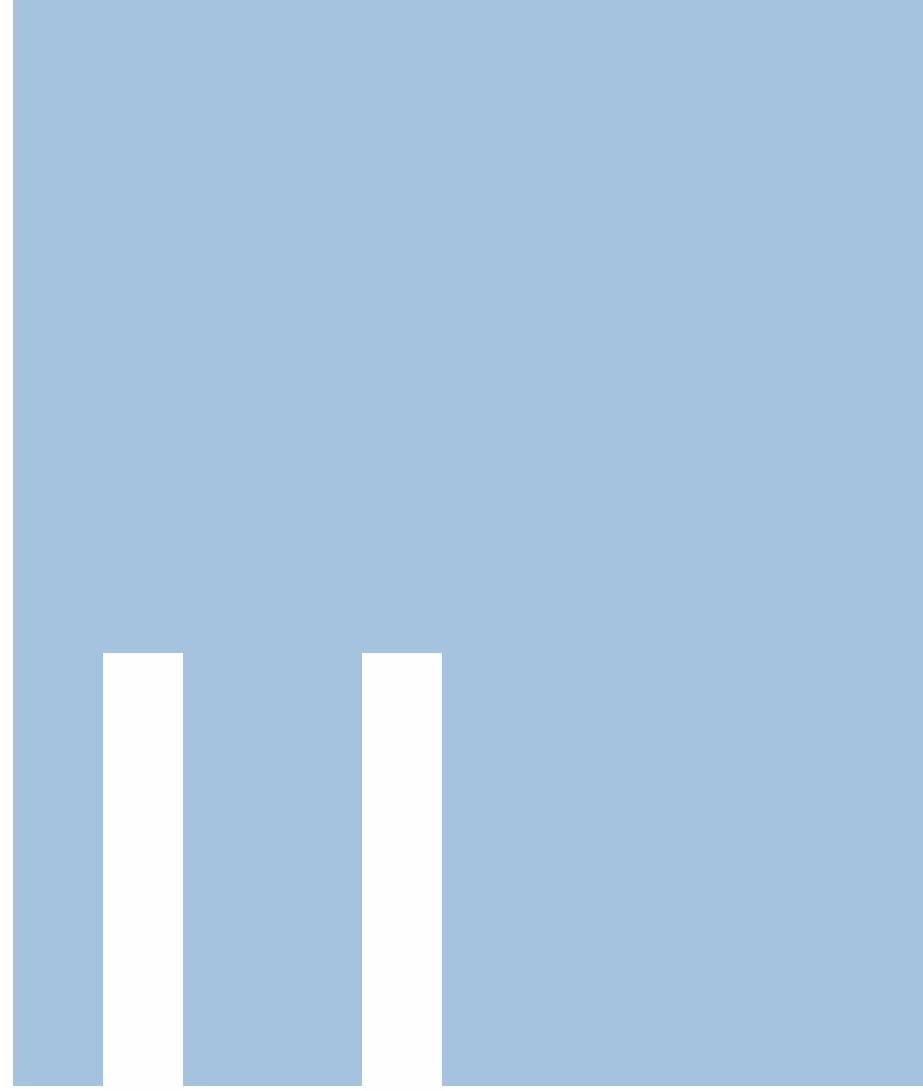
Impacts de la recherche sur le terrain

- Une autre vision de l'accueil
- Révision du processus d'accueil des apprenants
- Soutenir la dynamique d'engagement des apprenants



Impact de la recherche pour la production de connaissances

- Affiner notre compréhension de la dynamique motivationnelle à l'entrée et au cours de la formation
- Interroger la portée pratique des connaissances théoriques
- Interroger la posture du chercheur (comportement, attitude, langage)



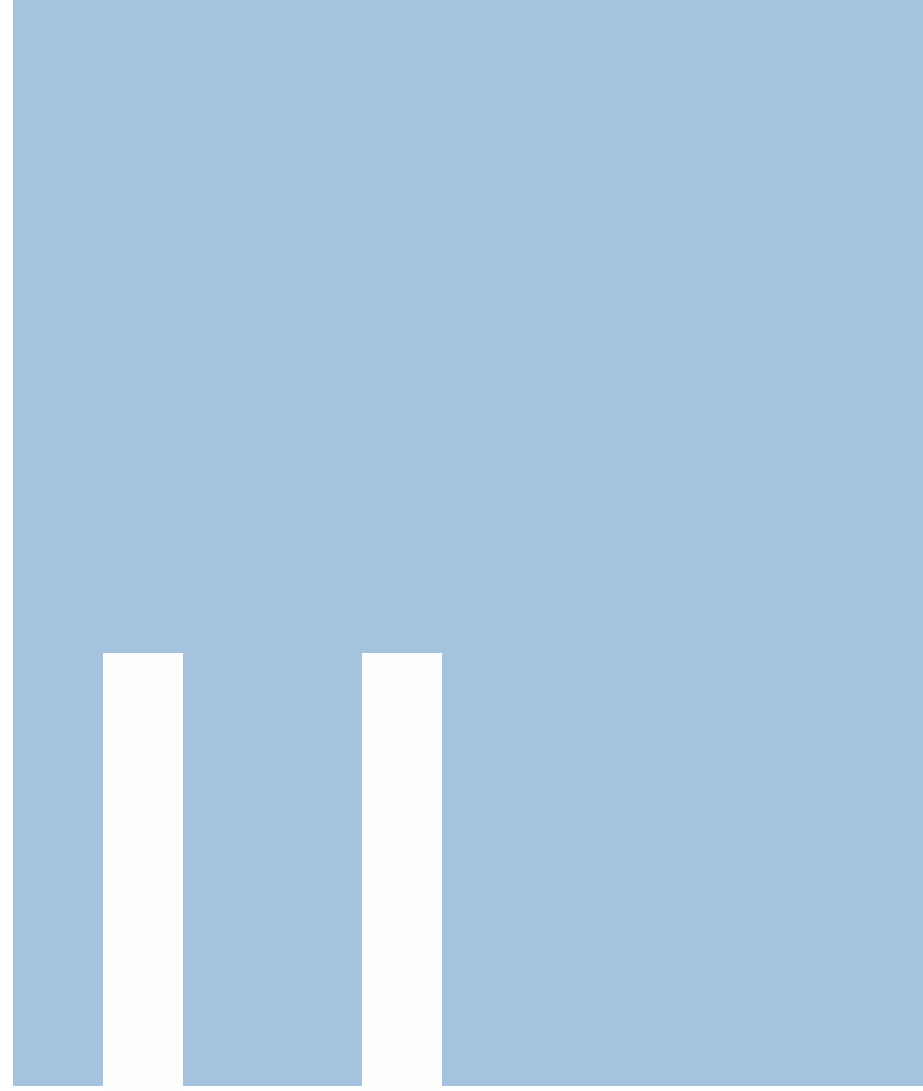
Mise en perspective





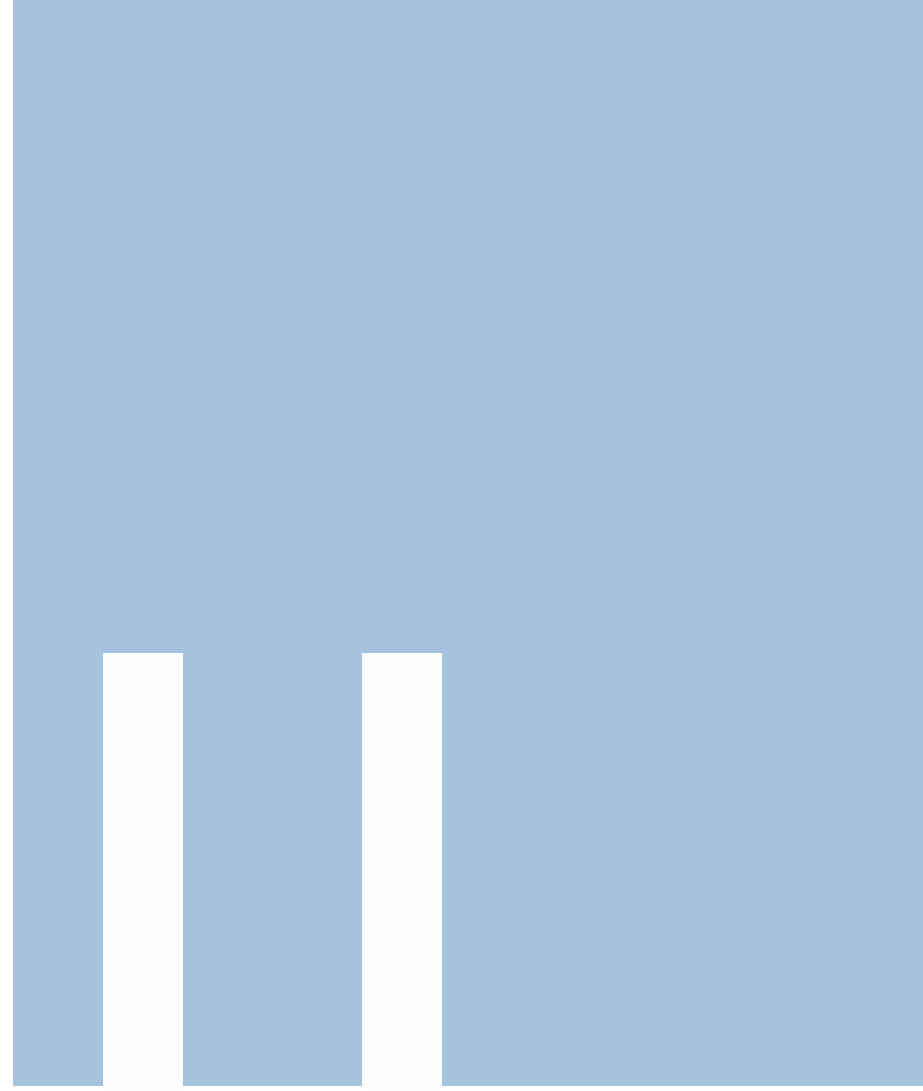
Mise en perspective

- Remise à l'emploi vs. Autonomisation
- Enjeux opératoires et identitaires vs. Enjeu de subjectivation
- Autodétermination vs. Adaptation aux normes sociales
- Conception "dispositionnelle" vs. "situationnelle" de l'illettrisme
- Le défi d'une démarche délibérative et coopérative de recherche et d'écriture
- Le pouvoir performatif de l'écrit dans une recherche-action en alphabétisation



Merci pour votre attention !





Des questions?

