

Traduction française

L'alphabétisation des adultes en Ecosse

Prue Pullen

Communities Scotland

Je m'appelle Prue Pullen et je travaille pour l'agence gouvernementale écossaise « Learning Connections ». J'ai passé la plus grande partie de ma carrière sur le terrain, en tant que praticienne. J'ai dirigé un projet qui s'appelle « Second Chance To Learn » pendant 17 ans avant de venir ici à Edimbourg. Je suis très heureuse de pouvoir présenter l'approche d'alphabétisation écossaise. Mais, dans un colloque européen, en guise de préalable, je vous dirais que nous avons été lents à la mettre en place et que nous avons auparavant beaucoup consulté nos voisins. Nous avons étudié les modèles d'alphabétisation américain, anglais et irlandais pour comprendre quels étaient leurs points forts et leurs points faibles et ainsi éviter de commettre les mêmes erreurs qu'eux. Notre approche s'inspire assez largement du modèle irlandais. Nous venons de lancer notre programme et nous ne savons pas encore s'il va s'avérer performant ou pas. Je vous ai disposé en groupe pour que nous puissions aussi connaître vos réponses à nos questionnaires parce que nous sommes toujours en recherche et que votre point de vue sur ce que nous faisons est également très instructif pour nous.

Activité

Quiz (distribution d'une carte et d'un questionnaire)

Je vais commencer en vous demandant ce que vous connaissez de l'Ecosse.

Quelle est la population totale de l'Ecosse ?

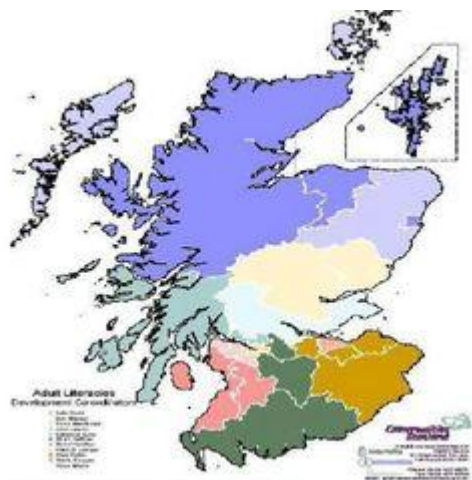
Est-elle en augmentation ou en diminution ?

Quel est le pourcentage de la population d'origine écossaise du village de Peterhead dans le nord de l'Ecosse ?

L'Ecosse est-elle plus grande que la Belgique ?

Quel est le pouvoir du Parlement écossais ?

Etc.



Population totale (2004)	5,078,400
Population active (2004)	3,175,386
PNB (2002) (£ million)	74,058
PNB par habitant (2002) (£)	14,651
Taux de chômage (%) (2004)	3.5
Population active bénéficiant des allocations sociales (%) (Feb 2005)	16,7
Statistiques économiques écossaises 2005 (Gouvernement écossais)	

En effet, il est important de connaître le contexte écossais pour pouvoir se comprendre.

Avant d'aborder les récents développements de notre politique d'alphabétisation, je ferai un bref retour en arrière pour vous expliquer ce qui nous a conduit à la mettre en place.

L'histoire de l'alphabétisation des adultes en Ecosse

Au départ, c'est-à-dire au 20^{ème} siècle, ce secteur était essentiellement porté par des bénévoles. Il disposait de très peu de fonds et donc d'un nombre restreint de formateurs dont la plupart travaillaient à temps partiel. Dans certains endroits, les dispositifs mis en place fonctionnaient bien, dans d'autres, il n'y avait quasiment pas d'offre de cours.

Dans les années 70, la télévision a lancé un programme de sensibilisation « On The Move » qui a permis à un grand nombre de prendre conscience des besoins des personnes éprouvant des difficultés en lecture et en écriture et à encourager les gens à venir se former. A partir de là, les gouvernements locaux ont commencé à investir de l'argent pour soutenir les initiatives d'alphabétisation des adultes et le nombre des apprenants a augmenté. Malheureusement, ce regain d'intérêt n'a pas été de longue durée. A la fin des années 70, les financements étaient réorientés vers d'autres domaines de la formation des adultes et la question de l'alphabétisation repassait au second plan.

En 1999, alors que nous dépendions toujours du gouvernement du Royaume-Uni, chaque autorité locale s'est vue confier la tâche de développer une stratégie de formation communautaire en collaboration avec d'autres partenaires locaux et de l'adapter aux besoins spécifiques de sa région. L'alphabétisation des adultes, une des matières entrant en ligne de compte au sein de cette politique, allait, grâce à cette initiative, revenir quelque peu au-devant de la scène. Mais il faudra attendre l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (International Adult Literacy Survey) de 2001 pour que les choses bougent vraiment en Ecosse. Les résultats de cette enquête ont constitué un véritable choc pour l'Ecosse qui était jusque-là très fière de son modèle éducatif et ne croyait pas comptabiliser un tel pourcentage d'analphabètes : 23 % de notre population ne disposaient que d'un niveau 1. Notre première réaction a été de douter de la méthodologie utilisée par cette enquête car nous estimions que notre système scolaire était meilleur que celui de l'Angleterre. Le gouvernement était vraiment très embarrassé et cette question risquait tellement de fragiliser la viabilité économique de l'Ecosse qu'il a décidé très rapidement d'investir des fonds. Cette décision constitua le point de départ du développement de notre nouveau programme. C'était un des premiers dossiers dévolus à notre nouveau gouvernement écossais (les Ecossais venaient de se prononcer par referendum en faveur de la création d'institutions politiques écossaises) et il avait beaucoup à prouver. Il prit une option législative totalement opposée à celle suivie par le gouvernement anglais en la matière. Et nous avons en Ecosse une approche de l'alphabétisation des adultes totalement différente de celle de l'Angleterre.

L'alphabétisation des adultes en Ecosse en 2001

Le rapport « Adult Literacy and Numeracy in Scotland » en 2001 » (ALNIS) <http://www.scotland.gov.uk/library3/lifelong/alan-00.asp> constitue un des documents clés de notre travail. Il définit l'engagement que nous avons pris dans le domaine de l'alphabétisation, il établit clairement les fonds alloués, il décrit les grandes lignes de notre stratégie. Il donne également une définition large de l'alphabétisation qui place les personnes et leur vécu au centre.

Le programme écossais d'alphabétisation des adultes

Nous avons lancé notre programme en juin 2001 avec pour but de doubler les capacités de formation, c'est-à-dire doubler le nombre d'apprenants au sein du dispositif d'apprentissage. Nous avons reçu 65 millions de livres (environ 100 millions d'euros) pour financer le programme jusque 2008. Ces fonds, nous les avons alloués à des centres d'alphabétisation locaux à travers des partenariats que nous avons noués au niveau régional. Nous avions comme but d'accueillir 150 000 nouveaux apprenants d'ici 2006. Nous ne l'avons pas atteint, mais nous n'en sommes pas loin. Nous poursuivons un objectif plus ambitieux pour 2008. Le rapport stipulait que nous devions mettre en place une structure qui nous permette de coordonner tous ces efforts de développement. C'est ce que nous avons fait en créant l'agence gouvernementale Learning Connections. C'était important parce, qu'alors, il n'y avait que très peu d'infrastructure, très peu de professionnalisme. Pour atteindre l'objectif que nous nous étions fixé en termes de nombre d'apprenants, nous devions pouvoir offrir un service de qualité et nous appuyer sur un dispositif efficace pour soutenir nos partenaires locaux.

Des groupes cibles prioritaires

Le rapport mentionnait des groupes cibles prioritaires souvent en situation d'exclusion sociale. Je suis certaine que l'on retrouve ces mêmes groupes dans la plupart des pays : des personnes peu scolarisées, des chômeurs ou des personnes bénéficiant d'allocations sociales. Nous recevons finalement peu de personnes immigrées (qui ont l'anglais comme seconde langue) bien que nous devions faire face actuellement à un afflux important de personnes originaires de pays étrangers. Nos groupes prioritaires sont des gens vivant dans des quartiers défavorisés, des travailleurs disposant de peu de qualification, des personnes à bas revenus, des personnes handicapées ou connaissant des problèmes de santé. Elles partagent souvent en commun des situations d'exclusion sociale. Aussi, toutes les politiques de réinsertion que nous avons en Ecosse considéreront l'analphabétisme comme une part de cette exclusion. Dès lors, mettre l'accent sur la réinsertion constitue une part importante de notre approche.

Quelles sont les caractéristiques particulières de l'alphabétisation des adultes en Ecosse ?

L'approche communautaire constitue un de ses axes essentiels. Elle existe en tant que telle et nous ne la considérons pas comme complémentaire aux stratégies d'éducation ou d'emploi. En tant que fonctionnaires de Learning Connections, nous dépendons du ministre des Communautés Malcolm Chisholm et voici une déclaration qu'il a faite récemment :

« L'Ecosse que je veux construire est d'abord et avant tout un pays dynamique, mais est aussi un pays qui, quelles que soient les circonstances, offre aux gens les mêmes chances, sans distinction d'âge, de sexe ou de race. Ils doivent avoir les mêmes chances de jouer un rôle et de réaliser leurs aspirations... »

Et l'alphabétisation est considérée comme un des pans de ce renouveau communautaire

L'approche communautaire écossaise

Nous disposons en Ecosse d'une infrastructure d'éducation communautaire. Depuis le rapport Alexander dans les années 70, chaque région a son propre programme éducatif qui inclut la formation

des adultes, celle des jeunes travailleurs, etc. Chaque région établit ses programmes d'éducation et l'alphabétisation des adultes peut s'y greffer.

Learning Connections a été créé au sein de « Communities Scotland » qui est l'agence écossaise du Logement et de la Réinsertion. Au début, nous avons trouvé cela étrange d'être associé avec une agence de logement, mais aujourd'hui nous commençons à comprendre que le logement fait partie intégrante de toute une politique de réinsertion et de redynamisation. Pour mettre fin à l'exclusion, il ne suffit pas d'améliorer l'alphabétisation ou d'offrir de meilleurs logements, nous avons besoin d'une approche holistique (globale) pour atteindre l'ensemble de ces objectifs. Nous travaillons au sein de Learning Connections dans notre équipe d'alphabétisation des adultes, mais nous travaillons main dans la main avec notre équipe d'engagement communautaire et nous avons donc à ce titre des politiques et des approches communes.

Le développement de l'alphabétisation des adultes se fait à travers les partenariats que nous avons avec des associations d'alphabétisation locales. Encore une fois, nous visons une approche globale pour atteindre un développement à l'échelle locale. Nous avons une politique nationale, mais elle est traduite localement pour répondre aux besoins spécifiques des gens : dans certaines zones, vous avez par exemple un haut taux d'immigrants au sein de la population et nos partenaires locaux doivent s'adapter à cette situation ; Ailleurs vous pouvez avoir un fort pourcentage de personnes âgées ou de jeunes et à chaque fois, nos partenaires devront organiser leurs dispositifs de formation pour répondre aux besoins particuliers de ces publics. Nous avons, historiquement, un dispositif (environ 50 % de notre offre) qui est implanté au sein de la communauté. Nous travaillons avec des associations qui s'occupent des sans-abri et des jeunes parents. Nos cours ont lieu dans des maisons communales, dans des centres de formation professionnelle, etc.

Le rôle de learning Connections

Nous avons des tâches très diversifiées et un programme très chargé. Nous soutenons financièrement les partenariats locaux sur l'alphabétisation des adultes. Chaque membre du personnel est responsable d'une zone géographique donnée. Nous devons nous rendre sur place, assister à des réunions, organiser des formations, conseiller nos partenaires. Nous avons rédigé un cadre de référence de notre approche que nous appelons « Curriculum Framework ». Nous avons mis sur pied un programme de formation des cadres et des bénévoles. Nous avons également réalisé une campagne de sensibilisation destinée non seulement à attirer de nouveaux apprenants, mais aussi à mieux informer l'opinion publique sur cette problématique. Nous avons mis sur pied un certain nombre de projets pilotes dans des domaines des cour : Clare El Azebbi travaille sur la question de l'apprentissage de l'anglais en tant que seconde langue (ESOL). Je travaille sur l'utilisation des nouvelles technologies de la communication dans l'alphabétisation. Nous avons des collègues qui s'occupent d'améliorer la qualité dans le domaine de l'alphabétisation des jeunes, dans le domaine des difficultés d'apprentissage spécifiques, etc. Nous avons enfin dans nos compétences une mission de recherche pour développer ce type de travaux en matière d'alphabétisation des adultes, mais aussi pour encourager les praticiens à s'y investir.

Mise sur pied de partenariats pour l'alphabétisation des adultes

Le partenariat est essentiel pour l'alphabétisation des adultes. Chaque district est chargé de constituer son propre partenariat et de développer un plan stratégique sur 3 ans. Ce plan doit définir des objectifs locaux précis. Les fonds sont distribués à ce partenaire. Ces partenariats doivent donc traduire nos objectifs nationaux aux réalités et besoins locaux. Quelles sont les priorités ? Faut-il aider les gens à se réinsérer sur le marché de l'emploi ? Faut-il faire face à une population surtout immigrée ? Les partenariats rassemblent des opérateurs très variés. A Edimbourg par exemple, les opérateurs sont des organisations caritatives qui donnent des cours d'alphabétisation aux sans abri, d'autres associations offrent aussi des services de base à la population. Les subsides attribués dépendent de leurs activités. Mais chaque année, nos partenaires doivent nous rendre un rapport d'activités.

Activité

Je vais maintenant vous demander de réfléchir sur cette approche partenariale que nous suivons en Ecosse. Vous travaillez dans une région déterminée du pays et vous devez créer un partenariat local. Quels seraient les partenaires clés avec lesquels vous décideriez de nouer des collaborations ? Des partenaires stratégiques ou des partenaires « opérateurs » ? je vous laisse 5 minutes pour en discuter par groupes.

Nos partenaires dans le West Lothian

Je vais vous parler d'un des partenariats que nous avons dans l'ouest d'Edimbourg, juste pour vous donner une idée plus précise du genre de partenaires avec lesquels nous travaillons. Les partenaires stratégiques, c'est-à-dire ceux qui nous aident à planifier la stratégie de développement sont des bibliothèques - qui ont un intérêt évident à développer et à soutenir l'alphabétisation des adultes. Il y a ensuite ce que l'on appelle les « Job centre Plus », des centres de recherche d'emploi, qui font partie des outils mis en place par le gouvernement pour aider les chômeurs à retrouver du travail. Il y a l'Organisation nationale des professions qui est une structure qui aide les gens à développer leur cursus professionnel, et enfin le West Lothian economic development qui vient en aide aux personnes qui, à un moment, doivent faire face à certaines difficultés d'emploi.

Les partenaires « opérateurs » sont notamment l'équipe de développement de l'apprentissage communautaire chargée de l'alphabétisation, qui est une structure que nous avons dans tous les districts gérés, ici, par l'autorité locale du collège d'agriculture d'Oatridges. Ils ont un grand nombre de personnes qui ont un faible niveau de scolarisation et donc souvent des difficultés de lecture, d'écriture et de calcul et qui se présentent pour suivre des formations courtes en agriculture.

Il y a le collège de l'ouest Lothian qui est le centre de formation permanente ouvert aux personnes qui ont quitté l'école sans détenir beaucoup de qualification et qui se destinent principalement à des filières manuelles. On trouve aussi l'association de formation des travailleurs qui ont mis sur pied un important programme de formation basé sur le travail et qui collabore avec les employeurs pour aider à développer des cours d'alphabétisation. Enfin, il y a the unity house qui est une agence non gouvernementale qui vient en aide aux personnes en difficulté.

L'alphabétisation comme pratique sociale

Un autre point important dans l'alphabétisation des adultes en Ecosse c'est que nous avons choisi une approche basée sur les pratiques sociales et mis l'accent sur les compétences, le savoir et la compréhension nécessaires aux personnes pour faire ce qu'elles désirent au sein de la sphère familiale et communautaire. Les programmes d'alphabétisation sont donc beaucoup plus axés sur les gens et sur ce qu'ils font. Les gens développent et maintiennent compétences, savoirs et compréhension plus facilement s'ils estiment que tout cela est utile pour eux dans leur contexte de vie et leurs pratiques quotidiennes de l'écrit. Nous n'avons pas déterminé un programme de contenus, de compétences à acquérir et statué sur la nécessité pour chaque apprenant de l'atteindre. Nous préférons que les gens construisent à partir de ce qu'ils ont déjà comme compétences et qu'ils choisissent ce qui sera le plus utile pour eux. Nous envisageons l'apprentissage comme un processus actif, un apprentissage concernant les aspects de vie qui les entourent et nous considérons les activités d'alphabétisation comme des activités quotidiennes que les gens doivent effectuer : écrire une lettre à des amis, écrire un rapport dans le cadre du travail, comprendre la prescription faite par le docteur, savoir faire ses courses en comparant les différentes étiquettes et publicités, essayer d'apprendre le langage utile pour utiliser un PC, etc. Nous utilisons le mot alphabétisation (literacy) au pluriel (literacies) car nous voyons cette matière comme un ensemble de connaissances, de compétences, de capacités de compréhension qui sont des phénomènes sociaux complexes que les gens ont besoin d'apprendre à utiliser et qui sont liés aux usages sociaux que nous pratiquons. Pour écrire une lettre à votre patron, vous n'utilisez pas du tout les mêmes formes de langage que celle que vous utilisez pour écrire une lettre à vos amis ou votre

mère et nous constatons que celles-ci sont tellement inhérentes aux pratiques sociales que cela ne sert à rien de les dissocier l'une de l'autre. Nous savons que décontextualiser l'apprentissage, demander aux gens d'apprendre l'orthographe ou la grammaire hors contexte, ne fonctionne tout simplement pas. Les gens ne sont pas motivés, ils ne se souviennent pas de ce qu'ils ont appris car ils ne l'utilisent pas.

Ainsi nous croyons dans notre approche centrée sur la pratique sociale : apprendre en contextualisant, sur des buts que l'on s'est fixé en construisant ses connaissances et savoirs.

Activité

Val – Approche des pratiques sociales

Voici une autre activité à laquelle je vais vous demander de participer. Ce mercredi soir, je quitterai mon travail pour aller donner des cours dans une classe située en-dehors d'Edimbourg. Je serai face à une série d'apprenants que je vais mieux vous faire connaître. Val est l'une de mes élèves. Elle a environ 30 ans, Elle a quitté l'école sans aucune qualification. Elle a exercé différents métiers. Elle est intelligente et capable, mais n'a tout simplement pas de formation. Son travail actuel consiste à délivrer des pièces de rechange aux garages. Elle aime son emploi, mais elle n'a pas d'enfants et voudrait pouvoir se réorienter vers un autre métier qui est celui de gardienne (pour des enfants dont les parents sont en difficulté ou à qui ont retiré la garde parentale, etc.). Elle craint de ne pas avoir assez de qualification pour passer les épreuves de sélection qui consistent à pouvoir remplir un formulaire, à expliquer par écrit quelles sont les motivations qui la poussent à déposer sa candidature et à passer un entretien d'embauche. Elle arrive en classe en expliquant son projet et en soulignant qu'elle estime avoir également besoin de se former pour pouvoir aider les enfants qu'elle accueillera à faire leurs devoirs et à mieux se développer. Je voudrais que vous réfléchissiez par groupe de 2 ou 3 pendant 5 minutes au type de questions que vous poseriez à Val pour pouvoir mettre en place avec elle un programme de formation qui corresponde à ses besoins dans le cadre de cette approche centrée sur la pratique sociale dont nous avons parlé.

(réponse d'un groupe) Dans le groupe, on a éprouvé beaucoup de difficultés à cerner la position de l'intervenant. Est-ce en tant que formateur en alphabétisation que je rencontre cette personne et que je l'aide à se situer dans son projet ou est-ce comme travailleur social? Si c'est comme formatrice en alpha, comment doit-on concevoir ce projet et quelles sont les compétences à apporter ?

Vous pensez que la situation pourrait être différente selon que l'entretien avec Val se passerait dans le cadre d'une classe d'alphabétisation ou dans le bureau d'une assistance sociale ? Ce serait probablement un peu différent, mais dans chacun des cas, nous essayerions de travailler en partant des objectifs de formation de l'apprenante. Si cet entretien se passait dans le cadre d'une recherche d'emploi, les objectifs de l'apprenante se focaliseraient plus autour de son désir de trouver un emploi. Donc, je pense que dans tous les cas, nous utiliserons la même démarche qui consiste à lui demander quels sont ses objectifs et ce qu'elle veut apprendre.

(autre groupe) Au niveau de notre groupe, on a déterminé différentes étapes.

1/ La première est une étape entre moi et Val. On essaye de déterminer quel est le métier vers lequel elle veut se diriger, quelles sont les compétences dont elle va avoir besoin, quel doit être son savoir-faire et quelle doit être sa manière d'être ?

2/ La deuxième étape se passe dans le milieu réel, entre moi, « la formatrice », Val et quelques gardiennes légales. Les gardiennes vont nous donner les informations (compétences, savoir-faire, attitude).

3/ Val et moi, nous allons retourner à la première étape pour définir de manière plus fine les compétences nécessaires pour se positionner dans le métier désiré. Je l'interrogerai sur les compétences dont elle dispose déjà. Ensuite on déterminera les moyens qu'il faut mettre en œuvre pour que Val réponde mieux au profil recherché.

Oui, c'est vraiment l'approche que nous suivons : commencer avec la personne, déterminer ses objectifs de formation et développer un programme adapté à ses besoins et sur base des compétences qu'elle dispose déjà.

Référentiel de compétences en alphabétisation

version téléchargeable :

http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_007413.hcsp

Je voudrais maintenant que l'on passe à ce que nous appelons « An Adult Literacy and Numeracy Curriculum Framework for Scotland », c'est-à-dire notre référentiel de compétences en alphabétisation. Si nous avons une approche basée sur les pratiques sociales dont nous venons de discuter, quel est alors le référentiel de compétences dont nous avons besoin ? Un référentiel qui ne serait qu'une liste de qualifications nécessaires ne serait pas d'une grande aide quand nous savons que nous définissons notre programme en fonction des besoins des apprenants. De quoi avons-nous besoin ? Nous devons travailler avec un grand nombre de formateurs qui ne sont pas toujours très bien formés et qui ont besoin de comprendre l'approche que nous leur proposons et les raisons pour lesquelles nous leur proposons. Et qui doivent pouvoir mettre en œuvre des actions basées sur cette approche.

Vous voulez parler d'un référentiel de compétences pour les formateurs ou pour les apprenants ?

C'est pour les deux à la fois. C'est un guide destiné aux formateurs puisque son but est de leur expliquer comment travailler avec les apprenants. Le terme de curriculum peut en fait être interprété de différentes façons : il peut s'agir d'une liste de contenus, mais aussi d'une description d'un processus. Je pense que nous nous situons quelque part entre les deux définitions. Nous avons constaté que nos formateurs et nos responsables avaient besoin de beaucoup d'aide pour comprendre les principes et les pratiques de l'alphabétisation des adultes. Quand nous avons présenté le premier jet de notre référentiel, ils étaient très ennuyés. Ils ont dit : « Oui, mais qu'est-ce que nous sommes supposés faire ? » ou « N'avez-vous pas oublié le contenu de ce que nous devons enseigner ? » C'est pour cette raison que nous avons conçu notre référentiel en deux parties.

Un référentiel conçu en deux parties

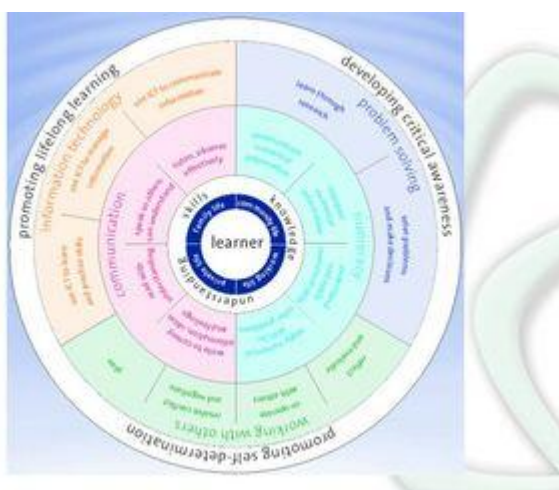
Dans la première partie, nous avons voulu présenter les principes et les pratiques de l'alphabétisation que nous défendons. Il s'agit de notions théoriques qui définissent l'alphabétisation des adultes, l'approche constructiviste que nous avons choisie en opposition aux approches behavioristes, les principes sous-jacents à cette approche et pourquoi nous l'avons choisie. Nous expliquons aussi pourquoi nous avons besoin d'évaluation et quels sont les liens entre l'apprentissage et l'évaluation. Ce n'est donc pas une liste de qualifications qui ont besoin d'être couvertes mais une tentative d'explication des principes et de l'idéologie sous-jacente à cette approche pour permettre aux formateurs de développer des programmes selon la ligne que nous défendons.

La deuxième partie consiste à expliquer comment mettre ces principes en pratique. On donne une série d'exemples et de bonnes pratiques utilisés à travers le pays. On donne des informations précises sur la manière de travailler en groupes, sur la façon d'intégrer des programmes d'alphabétisation au sein de formations professionnelles comme la plomberie, les métiers de la construction, sur la manière d'utiliser les outils informatiques dans le cadre de cours d'alphabétisation, etc. Nous donnons aussi beaucoup d'explications sur la manière de développer des programmes individuels avec les apprenants. Nous avons également inclus de manière très synthétique une liste d'exercices pour évaluer les connaissances et la compréhension des apprenants par les formateurs, et ce dans une série de matières différentes.

Comment mesurez-vous le niveau des apprenants et les progrès qu'ils réalisent ?

Nous sommes toujours en train de travailler sur cette question. Pour l'instant, nous nous basons sur les objectifs que l'apprenant veut atteindre et les progrès qu'il réalise pour y parvenir. Chaque plan individuel de formation doit définir quels sont les objectifs recherchés par l'apprenant et déterminer les progrès qu'il a fait. Nous travaillons en collaboration avec les apprenants pour pouvoir établir cette évaluation. Dans leurs rapports, les formateurs nous disent que les apprenants ont gagné plus de confiance en eux et qu'ils écrivent mieux, mais ces informations ne sont pas assez précises. Nous devons leur apprendre à spécifier quel était le niveau de départ de l'apprenant et quels sont les progrès réalisés. Ils doivent aussi pouvoir définir les objectifs de manière plus abrégée. On pourrait résoudre ce problème en formant mieux les formateurs à mesurer les progrès réalisés. C'est un des objectifs que l'on s'est fixés pour l'avenir.

Prue Pullen montre ensuite la roue d'apprentissage



Activité

Utiliser la roue

Voici la roue d'apprentissage. Nos formateurs utilisent cette roue pour planifier et évaluer les besoins en formation de leurs apprenants. L'apprenant se trouve au centre. C'est avec lui, que le formateur identifie les objectifs de formation et les domaines dans lesquels ces objectifs auront un impact (sphère familiale, vie communautaire, vie privée, vie professionnelle). Quand j'ai utilisé cette roue avec certains de mes apprenants, ils m'ont dit : « Je voudrais savoir écrire des rapports, ce qui aura un effet dans ma vie professionnelle, mais aussi dans ma vie privée puisque je me sentirai mieux. Ce qui montre que deux domaines peuvent fusionner ensemble. On trouve dans le cercle suivant trois mots : les compétences, les connaissances et la compréhension. Nous voulons nous assurer que nous ne sommes pas juste en train de développer des programmes basés uniquement sur les compétences. Nous voulons au contraire nous assurer que ces programmes développent la compréhension et les connaissances propres à ces compétences. Si par exemple, les apprenants sont en train d'apprendre l'orthographe ou l'écriture, nous pensons aussi au contexte dans lequel ils vont être amenés à utiliser ces compétences : pourquoi cette forme correcte est-elle utile dans ce cas précis, etc. Nous discuterons avec les apprenants de ce qu'ils veulent apprendre et nous intégrerons l'apprentissage des mathématiques avec celui de la lecture ou de l'écriture et plus largement des apprentissages de la communication s'ils le désirent. Nous leur demanderons aussi si les technologies de l'information font partie des objectifs d'apprentissage qu'ils se fixent et, nous verrons que souvent ils répondront par

l'affirmative. Nos apprenants doivent de plus en plus souvent pouvoir utiliser ces technologies dans le cadre de leurs activités professionnelles actuelles ou à venir. Ils doivent aussi souvent apprendre à résoudre des problèmes, à travailler avec les autres. En avançant dans ce processus, nous identifions peu à peu quels aspects sont importants pour atteindre les buts que les apprenants se sont fixés. D'autres objectifs externes peuvent aussi être d'une grande importance. Il s'agit par exemple de l'apprentissage tout au long de la vie, du développement du sens critique, de la reconnaissance à l'autodétermination. Nous constatons que le monde change très vite et que les tâches que les apprenants se fixent dans le cadre de leur vie sont aussi en train d'évoluer. Promouvoir l'autodétermination pourra aider nos apprenants à fixer leurs propres objectifs et à développer leur propre programme de formation. Nous les encourageons à avoir une vue critique par rapport aux informations qu'ils reçoivent. Quand ils sont en train de chercher des informations sur les sites web ou de lire les journaux, ils doivent aussi pouvoir se demander si l'information est fiable, quel est le point de vue développé et pourquoi. Nous voulons aussi qu'ils comprennent mieux certaines des pratiques sociales en vigueur. Pourquoi dans telle circonstance, parlons-nous de manière très formelle et pourquoi utilisons-nous une tout autre forme de langage dans d'autres circonstances. Nous pensons que cette approche critique est une part très importante de notre approche basée sur les pratiques sociales. Nous allons rapidement regarder cette roue. Une de mes apprenantes est venue me voir la semaine passée en me disant que l'un de ses objectifs était de pouvoir prendre des notes lors des réunions qu'elle était amenée à suivre dans le cadre de son travail. Elle savait qu'un jour ou l'autre elle allait être amenée à retaper le contenu des enregistrements de ces réunions et elle était très effrayée à l'idée de devoir le faire. En regardant la roue, pourriez-vous me dire quelles sont les compétences qu'elle va devoir acquérir et donc inclure dans son plan d'apprentissage individuel ?

Le domaine de vie concerné sera essentiellement le domaine professionnel. Les connaissances, les compétences et la compréhension seront trois domaines faisant partie intégrante de son apprentissage. Acquérir la capacité d'écrire pour communiquer l'information sera importante. Il sera aussi nécessaire qu'elle sache lire et comprendre ce qu'elle lit. Parler pour clarifier ce qui se passe lors de la réunion sera importante et, bien sûr, écouter. Je pense qu'elle a besoin de tous ces aspects. Les informations chiffrées dépendront du contexte de la réunion. Est-ce qu'elle devra retranscrire des données financières, des graphiques, des chiffres? Elle devra aussi probablement utiliser les nouvelles technologies pour gérer et transmettre les informations. Elle peut se trouver dans une réunion où elle aura des problèmes à résoudre. J'espère qu'elle considérera la formation tout au long de la vie comme pouvant l'aider à maîtriser la prise de notes et que cela l'encouragera à progresser dans d'autres domaines. Travailler selon ses propres objectifs apporte plus d'indépendance dans l'apprentissage et encourage l'autodétermination. Nous espérons également qu'elle utilisera son esprit critique pour observer le contenu de ce qu'elle sera chargée de retranscrire et même à s'interroger sur les raisons pour lesquelles elle doit exécuter cette tâche et sur l'identité de celui qui les approuvera. Quelques-uns seulement des aspects de la roue entreront en ligne de compte pour établir le programme, mais nous espérons que cette méthode encouragera les formateurs à élargir les aspects de tout ce qui doit être apporté pour répondre à ce qui au départ semblait être simplement un objectif limité d'un apprenant.

Pour déterminer les compétences ou le type de portes d'entrée nécessaires pour l'apprentissage, est-ce que la manière dont vous avez mis les cercles sur la roue est figée ou au contraire dynamique et de quel dynamisme s'agit-il ?

Nous sommes en train de développer une roue magnétique où l'on place soi-même les différents morceaux de telle sorte que l'on peut placer les différentes pièces selon leur importance, photocopier le tout et le donner à l'apprenant pour l'emporter. Nous sommes aussi en train de développer une roue interactive qui lorsqu'on cliquera sur certaines parties posera des questions pour aider les formateurs et les apprenants à définir leurs besoins.

Tous les exemples que vous avez donnés concernent des gens qui parlent, écrivent et lisent en anglais. Comment vous y prenez-vous avec quelqu'un qui n'est pas alphabétisé dans sa langue maternelle et qui, en plus, ne parle pas l'anglais ? Car en ce qui nous concerne, nous travaillons avec des gens issus

de l'immigration, qui sont analphabètes dans leur langue maternelle et qui ne parlent pas le français. C'est alors très difficile de les interroger sur leurs compétences.

Ce que nous avons développé, ce sont des formations à destination de nos formateurs. Nous leur avons appris à utiliser beaucoup de graphiques et de photos avec ce type d'apprenants. Même à un niveau très basique, nous encourageons l'utilisation de l'approche basée sur les pratiques sociales. Nous leur demanderons pourquoi ils veulent étudier l'anglais, quelles sont les raisons pour lesquelles ils veulent améliorer leur niveau d'écriture et de lecture en anglais. Beaucoup de nos partenaires ont développé des plans d'apprentissage individuels basés sur des images pour démarrer plus vite le processus d'apprentissage. Nous encourageons là où c'est possible des formateurs bilingues et des assistants. Mais l'approche picturale fonctionne très bien.

Le programme de formation

Nous devons de façon urgente professionnaliser nos formateurs. Beaucoup d'entre eux étaient au départ des volontaires et nous ne leur avons dispensé que 6 soirées de formation ce qui n'est pas du tout suffisant pour leur permettre de travailler de manière efficace. Nous avons démarré en 2003 par une formation destinée aux assistants de formateurs et aux formateurs bénévoles. Beaucoup l'ont suivie. Actuellement, nous développons une qualification destinée aux formateurs qui se soldera par l'attribution d'un diplôme reconnu. Ce diplôme sera intégré dans le « Scottish Credit and Qualifications Framework » qui est notre structure nationale de qualification. Ce programme est actuellement développée par un consortium d'universités. Les premiers étudiants qui seront diplômés le seront en janvier 2007. Nous avons également d'autres programmes de formation pour répondre à des besoins spécifiques qui se posent sur le terrain, pour développer leurs compétences en matière de nouvelles technologies, pour mieux former les formateurs dans le cadre des apprentissages des mathématiques etc.

Le big plus

Finalement, j'aimerais mentionner notre campagne nationale de sensibilisation. Nous avons investi beaucoup d'argent, notamment dans des campagnes télévisuelles mettant en scène des personnes ayant des difficultés de lecture et d'écriture dans leur vie quotidienne. La société de production avait choisi différentes approches, différents scénarios pour lesquels nous devions trancher. En tant que praticiens nous en avons choisi certains et écartés d'autres mais finalement, nous avons demandé l'avis des apprenants, qui ont retenu un des scénarios que nous avons écartés. Nous nous sommes rangés à leur avis et nous avons bien fait car il s'agit d'un message positif qui tente d'attirer de nouveaux apprenants. Nous avons enregistré 12 000 appels via notre numéro de téléphone vert dont une partie s'est concrétisé par l'engagement de nouveaux apprenants dans les groupes. Nous avons également développé une campagne à l'adresse des entreprises « The big plus for business » et une campagne pour les jeunes « the big plus for youngers » pour lesquels nous avons développé une série de vidéos. Nous avons aussi une campagne destinée aux bibliothèques pour les aider à élargir leurs collections avec des livres destinés aux personnes qui ont des difficultés de lecture mais aussi pour former des personnes ressources qui connaissent la problématique de l'alphabétisation et de l'illettrisme et qui peuvent sensibiliser et soutenir les autres bibliothécaires dans l'accueil des personnes analphabètes.

Je vais vous montrer certains des clips que nous avons diffusés dans le cadre de cette campagne :

http://www.thebigplus.com/stellent/groups/public/documents/webpages/tbp_tv.hcsp#TopOfPage

Ces clips ont été diffusés en soirée, durant des heures de grande écoute, et ils ont très vite suscité un grand nombre d'appels. Quand la diffusion s'est arrêtée, les appels ont chuté, mais nous avons quand même continué à en recevoir. Comparée aux autres initiatives que nous avons prises, cette campagne TV a été la plus efficace.

Quelles sont les caractéristiques de l'approche écossaise ?

L'approche écossaise est caractérisée, je pense, par le fait :d'être ancrée dans des dispositifs de formation et d'insertion communautaires. Notre engagement va également dans le sens d'une approche basée sur les pratiques sociales.

Notre approche est aussi caractérisée par notre curriculum qui cadre nos principes et notre approche et qui n'est pas simplement une liste de contenus ; les objectifs et les programmes sont décidés par les apprenants et le formateur.

Nous avons une approche développementale en ce qui concerne la formation des praticiens. Nous n'exigeons pas que les praticiens passent des tests en mathématiques ou en langue, mais qu'ils construisent leurs propres programmes en commençant par le programme de formation destiné aux bénévoles.

Quels sont nos plus grands défis ?

L'évaluation : comment savoir que les gens apprennent et comment mesurer leurs progrès ? Nous pensons savoir comment faire, mais nous devons l'expérimenter et l'analyser, nous avons aussi besoin de résultats probants pour convaincre les autorités que les financements doivent se poursuivre. C'est donc un point très important.

Nous avons besoin de preuves qui démontrent que des progrès sont réalisés et que l'alphabétisation progresse, mais les gens avec des résultats moins bons ne peuvent pas être comparés avec des gens étant plus à l'aise dans leur vie de tous les jours. Nous sommes inquiets sur cette question de faire passer des tests. Nous essayons aussi longtemps que nous le pouvons de baser une évaluation sur les buts atteints par l'apprenant.

Les heures de cours constituent un autre défi important. La plupart des apprenants suivent des formations à raison de 2 heures par semaine. Des études américaines montrent que les apprenants ne progressent pas de manière satisfaisante s'ils n'ont pas au moins 100 à 150 heures de cours par an. Un grand nombre de nos apprenants n'atteignent pas ce quota. Notre dispositif actuel ne nous permet pas d'élargir nos heures de cours en proportion des besoins. Nous cherchons des moyens pour accroître le nombre d'heures de formation en encourageant les apprenants à travailler à la maison, à se connecter sur nos programmes de formation via le Web, etc.

Un autre défi est la professionnalisation du secteur. Il reste un long chemin à parcourir pour atteindre pleinement ce but et travailler avec des formateurs qui seront prêts à faire carrière dans ce secteur.

Nous devons aussi tout faire pour pouvoir atteindre les apprenants qui restent peu disposés à se former car le sujet reste tabou. Les gens ne viennent pas facilement vers les centres d'alphabétisation. Ils croient que ce n'est pas le bon moyen de progresser et ils pensent que pour trouver un emploi, connaître la bonne personne reste un meilleur moyen que de se former. Nous avons donc une bataille à mener pour toucher les personnes qui ont réellement besoin d'améliorer leurs savoirs de base.

Pour toute information complémentaire sur ce sujet, vous pouvez consulter notre site Web : www.lc.comunitiesscotland.gov.uk et suivre le lien « Adult Literacies ».

Remarque: le support Power Point utilisé par P. Pullen durant le séminaire n'a pas été traduit. Il est uniquement disponible dans sa version anglaise.