



Enjeux et spécificités des projets d'alphabétisation des travailleurs

Politiques d'alphabétisation - Alphabétisation des travailleurs

Marinette MORMONT

Janvier 2007

Analyse publiée dans le Journal de l'Alpha n° 156

Avec le soutien de la Communauté française - Direction générale de la Culture- Service de l'Éducation Permanente

Lire et Ecrire Bruxelles a participé à plusieurs expériences d’alphabétisation des travailleurs durant leur temps de travail, notamment en collaboration avec l’ERAP (Ecole Régionale d’Administration Publique)[1] et avec certains CPAS de la Région bruxelloise. Les travailleurs qui ont suivi ces formations étaient soit sous contrat à durée indéterminée, soit sous contrat à durée déterminée, dont notamment des ‘article 60’[2]. Pour comprendre les enjeux et les spécificités de ces projets, nous avons rencontré une série d’acteurs qui y étaient impliqués: des formateurs, des référents pédagogiques, des directeurs d’antennes locales de Lire et Ecrire Bruxelles ainsi que des travailleurs de certains CPAS bruxellois.

Un des premiers enjeux des formations, cité par les acteurs rencontrés, touche au droit à l’alphabétisation. L’alphabétisation est un droit fondamental de l’homme, qui doit être accessible à tous. Il s’agit bien ici d’un enjeu de société.

Les personnes en situation d’analphabétisme sont particulièrement fragiles sur le marché de l’emploi. Quand elles ont un emploi, elles sont les premières à être menacées par la perte de cet emploi, étant considérées comme plus difficilement ‘adaptables’ que d’autres catégories de travailleurs. A cela, il faut ajouter le fait que ces personnes sont également touchées par une inégalité d’accès aux formations continues. Plusieurs études[3] soulignent en effet que le personnel peu qualifié[4] a très peu accès à la formation professionnelle et que les formations mises en place ne sont pas vraiment adaptées à ce public. Le système de formation professionnelle reproduit donc les inégalités découlant déjà de la formation initiale. L’amélioration de l’accès aux formations pour les travailleurs peu qualifiés, ou le droit à la formation professionnelle pour tous, est donc une préoccupation partagée par l’ensemble des acteurs.

Il s’agit aussi d’un enjeu de qualification professionnelle. En ce qui concerne l’alphabétisation, l’augmentation de la qualification des travailleurs, un des enjeux principaux des formations, notamment pour les employeurs, peut se décliner de deux manières.

Elle peut d’une part être envisagée par l’employeur d’une manière plutôt ‘instrumentale’, c’est-à-dire qu’il s’agit pour le travailleur de pouvoir répondre à des objectifs précis et directement utiles sur le lieu de travail: pouvoir lire et comprendre des notes de service, comprendre les notices d’utilisation de produits de nettoyage, comprendre les communications provenant de la direction, etc. Ou encore respecter les normes d’hygiène et de sécurité, de plus en plus exigeantes, imposées aux employeurs.

Elle peut d’autre part être envisagée comme l’acquisition de compétences durables qui implique une réelle acquisition de la lecture et de l’écriture. Il s’agit de compétences ‘transversales’ qui sont utiles sur le lieu de travail mais qui dépassent les frontières de l’activité professionnelle, comme, par exemple, les compétences sociales, relationnelles ou de communication.

Pour les travailleurs, les formations en alphabétisation permettent donc de développer des possibilités de mobilité et des perspectives professionnelles, d’améliorer la communication avec les autres acteurs de l’entreprise et surtout d’être plus valorisés et mieux reconnus dans leur travail. Elles permettent aussi d’augmenter leur autonomie, leur confiance en eux et d’améliorer leurs rapports sociaux, que ce soit au niveau professionnel ou au niveau personnel.

Pour Lire et Ecrire Bruxelles, la mise en place de projets d’alphabétisation des travailleurs organisés sur le temps de travail permet de toucher un public qui ne vient pas forcément dans les formations en alphabétisation ‘classiques’, à savoir les travailleurs[5] et les personnes ‘belges d’origine’.

L’articulation entre travail et formation, quelles particularités?

La particularité des projets d’alphabétisation sur le temps de travail, en comparaison avec d’autres contextes de formation (hors temps de travail, à visée d’insertion sociale ou socioprofessionnelle), repose sur le lien existant entre la formation et le travail. En ce sens, plusieurs expériences de ce type ont mis en évidence que les publics de travailleurs ont des rythmes de travail plus rapides, une plus grande motivation, un taux de présence plus important et donc un ‘rendement’ plus élevé en terme d’apprentissage. Ces différences sont dues à plusieurs facteurs. Tout d’abord, le fait que

certaines 'compétences transversales' ont déjà été acquises en milieu de travail (rythme de travail, habitude de répondre à des consignes, etc.). Ensuite, le fait que les formations se déroulent sur le temps de travail implique un taux de présence important. Enfin, la formation peut parfois être perçue comme un 'privilège' par certains travailleurs, ce qui engendre une motivation forte pour l'apprentissage.

Par ailleurs, le contenu des apprentissages prend un autre sens du fait de l'articulation travail/formation et les transferts de connaissance dans le milieu de travail peuvent être très rapides: les travailleurs peuvent réinvestir directement dans leur travail ce qu'ils ont acquis en formation.

Si l'on a pu mettre en évidence les spécificités des projets d'alphabétisation de travailleurs, il faut cependant souligner que, au niveau pédagogique, les méthodes, outils et contenus de formation utilisés par Lire et Ecrire ne sont pas – ou très peu – spécifiques. La formation en alphabétisation n'est pas considérée par les acteurs rencontrés comme une formation professionnelle de type classique. Pour ces acteurs, les contenus des formations doivent être liés aux demandes exprimées par les travailleurs. Toujours selon eux, des outils adaptés au secteur d'activité et au travail peuvent être intégrés, mais ce n'est pas obligatoire. Par ailleurs, si l'on se situe dans la perspective d'une réelle acquisition de compétences à l'écrit transférables dans de nombreux contextes, la formation en alphabétisation doit être de longue durée, contrairement à la plupart des formations professionnelles continues. Elle implique aussi le respect des rythmes d'apprentissage de chacun, ce qui ne permet pas de préjuger à l'avance de la durée de la formation.

Quelle articulation entre éducation permanente et formation professionnelle?

Pour Lire et Ecrire, l'alphabétisation doit être développée *«dans une perspective d'émancipation des personnes et de changement social vers plus d'égalité»*. Et alphabétiser c'est aussi *«donner des outils – parmi d'autres – pour comprendre le monde, pour s'y situer, pour développer ses capacités d'analyse et de réflexion critique, pour y agir solidairement et socialement, économiquement, culturellement, politiquement.»*^[6]

Ainsi, on peut se poser la question de savoir si les demandes des employeurs et celles des publics de travailleurs sont compatibles avec les méthodes de formation de Lire et Ecrire Bruxelles, qui reposent sur cet objectif d'émancipation et d'autonomisation des personnes, et non sur l'adaptation 'fonctionnelle' à un poste de travail.

En effet, quelles sont les logiques de la formation professionnelle aujourd'hui? Le marché du travail étant marqué par de profondes mutations (évolution technologique, accélération de la concurrence, mondialisation et globalisation, etc.), la sécurité de l'emploi s'est fragilisée: *«Au rythme des restructurations et des fusions d'entreprise, les contenus du travail changent, certains métiers disparaissent, parfois au profit de postes dans des domaines nouveaux. Une adaptabilité et une flexibilité toujours plus importantes sont exigées de la part des travailleurs sur lesquels plane en continu la menace du chômage.»*^[7] Dans ce contexte, la formation continue des travailleurs a principalement des finalités économiques et/ou sociales: *«Il s'agit de minimiser les coûts d'adaptation aux changements technologiques ou organisationnels et de prévenir les déclassements ou licenciements de travailleurs présentés comme liés à ces évolutions (...) Cette évolution s'accompagne d'un discours public insistant sur la responsabilité des individus à entretenir leur 'employabilité'.»*^[8]

Si on peut déceler une tension initiale entre les logiques d'action de l'éducation permanente (logique d'émancipation et de développement d'un discours critique) et de la formation professionnelle (logique d'adaptation au poste de travail et au marché de l'emploi), certains projets sont néanmoins des réussites, et un certain nombre de conditions préalables permettent la bonne mise en œuvre de tels projets.^[9]

Pour conclure

Les projets d'alphabétisation organisés sur le temps de travail, permettent à des travailleurs très peu qualifiés de se former, alors qu'ils n'ont que très rarement cette opportunité puisqu'ils sont habituellement très peu concernés par les formations professionnelles continues et peu touchés par les formations de Lire et Ecrire ou du secteur associatif.

L'alphabétisation peut avoir des incidences tant sur la vie personnelle que sur la vie professionnelle des travailleurs. En effet, les compétences développées par l'acquisition de la lecture et de l'écriture sont utiles sur le lieu de travail; elles améliorent la communication et les relations professionnelles. Apprendre à lire et à écrire implique aussi de développer l'acquisition de compétences transversales (d'observation, d'analyse, de comparaison, de résolution de problèmes,...), de compétences intellectuelles liées au savoirs de base et une plus grande compréhension de l'environnement, toutes compétences utiles tant au sein qu'au dehors de l'entreprise.

Marinette MORMONT

Lire et Ecrire Bruxelles

[1] Voir *Des fonctionnaires-ouvriers retournent en formation de base*, pp. 33.

[2] Les contrats 'article 60' sont des contrats de mise au travail par les CPAS proposés aux personnes qui doivent justifier un certain nombre de journées de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales (spécialement les prestations de l'assurance maladie-invalidité et les allocations de chômage) et/ou aux personnes qui veulent acquérir une expérience professionnelle. Les personnes sont soit engagées directement par un CPAS soit mises à disposition d'un employeur tiers.

[3] Pascal MOULETTE, *Vers un traitement collectif de la lutte contre l'illettrisme en entreprise*, X^{ème} conférence internationale de management stratégique, Université de Laval, Québec, 13-15 juin 2001; Laurent SMITZ et Claire de BRIER Claire, *La formation dans les entreprises belges: un bilan encourageant*, in *Personnel et gestion GRH, génération richesses humaines*, Editions Kluwer, Bruxelles, 2002, pp. 42-44; Constantine KAPSALIS, *Formation des employés: une perspective internationale*, Statistique Canada, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, Ontario, 1997.

[4] L'utilisation, dans le texte, de la notion de 'peu qualifié' se réfère ici au niveau de qualification obtenu par le diplôme. En effet, le concept de qualification est principalement basé sur la reconnaissance des capacités au sein de l'enseignement formel et entretient donc un lien étroit avec ce que l'on appelle aujourd'hui l'enseignement 'initial', même s'il peut également intégrer l'expérience et l'ancienneté professionnelles. La plupart des études portant sur le marché de l'emploi définissent d'ailleurs les personnes peu qualifiées comme les personnes ayant obtenu au maximum le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Par ailleurs, si des personnes analphabètes ont acquis des compétences élevées dans leur travail, il y a néanmoins, dans de nombreux cas, un recouvrement entre analphabétisme et niveau de qualification peu élevé.

[5] Les formations en alphabétisation touchent relativement peu de personnes ayant un emploi et cette proportion diminue avec le temps. C'est pourquoi Lire et Ecrire Bruxelles, dans le cadre du Plan Bruxellois pour l'Alphabétisation (PBA) a particulièrement développé les cours du soir, ce qui a pour effet d'inverser la tendance: 17% des apprenants de Lire et Ecrire sont des travailleurs, alors que les apprenants travailleurs ne sont que 9 % dans l'ensemble du réseau d'alphabétisation à Bruxelles.

[6] Voir le site de Lire et Ecrire aux pages: <http://bruxelles.lire-et-ecrire.be/content/blogsection/4/77/> et <http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/content/view/32/113/>.

[7] Bernard CONTER et Valérie DEVOS, *Regards croisés sur la formation continue*, Lettre d'information, TEF-ULB, 1^{er} trimestre 2001, p. 1.

[8] Bernard CONTER et Marie-Denise ZACHARY, *Les vices cachés de l'Etat social actif*, *Démocratie*, n°22, novembre 2000, cité par B. Conter et V. Devos, op. cit., p. 1.

[9] Voir article qui suit.

