



Lire et Ecrire

Des réalités très différentes de part et d'autre de la frontière
Pratiques d'alphabétisation – Alphabétisation en entreprise

Dominiqe ROSSI

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

Dans le cadre d'un projet Equal (voir encadré), Lire et Ecrire Hainaut occidental a eu l'occasion de mettre en commun avec ses partenaires transnationaux ses pratiques pédagogiques et ses démarches de sensibilisation auprès des entreprises et des travailleurs infra-scolarisés.

Au cours des échanges sont très vite apparues des différences importantes – mais aussi des ressemblances – dans la manière de concevoir l'action. Les expliciter nous permet, dans les lignes qui suivent, de définir la manière dont notre association envisage l'alphabétisation des travailleurs en entreprise...

De quoi parle-t-on? De qui parle-t-on?

Une question récurrente qui anime vivement les débats entre partenaires est celle de la définition des publics et des significations accordées aux concepts d'illettrisme et d'analphabétisme. Il convient tout d'abord de rappeler que pour Lire et Ecrire, les termes 'analphabète' et 'illettré' sont considérés comme des synonymes^[1] et que la définition de référence reste celle donnée par l'Unesco en 1958: «*Est analphabète toute personne incapable de lire et d'écrire, en le comprenant, un exposé bref et simple de faits en rapport avec la vie quotidienne*». En terme d'action, il s'agit pour Lire et Ecrire de garantir le 'droit à l'alphabétisation de qualité pour tous'.

De leur côté, les partenaires français distinguent nettement les illettrés et les analphabètes. Pour eux, l'illettrisme concerne des personnes qui ont été scolarisées (en France ou à l'étranger) tandis que l'analphabétisme concerne des personnes qui n'ont jamais été scolarisées. Ils parlent de 'lutte contre l'illettrisme' pour désigner toute action qui vise à construire une véritable égalité des chances d'accès à la lecture, à l'écriture, à la langue française ainsi qu'aux compétences de base.

Ces précisions ne parviennent néanmoins pas à mettre tout le monde d'accord: certains partenaires élargissant fortement la notion d'illettrisme, d'autres (dont nous sommes) se tenant à la définition de l'Unesco. «*En se tenant à cette définition, Lire et Ecrire entend d'une part cibler strictement les compétences de base, alors qu'une dérive actuelle tend à élever sans cesse le seuil à partir duquel un individu sera considéré comme analphabète ou illettré*». ^[2]

Cette question qui pourrait apparaître comme une 'querelle de spécialistes' reflète des préoccupations sensiblement différentes selon les opérateurs. Pour l'un d'entre eux, il s'agit de proposer un produit de formation à des employeurs de sorte qu'ils puissent former leurs travailleurs qu'ils soient de faible niveau de qualification ou de faible niveau de formation initiale. Pour d'autres et pour nous, il est question de permettre aux travailleurs illettrés de s'appropriier les savoirs de base en lien avec leur vie personnelle et/ou professionnelle.

Selon certains partenaires français, la problématique de l'illettrisme en entreprise aurait déjà été résolue par les employeurs à travers des licenciements. Ne resteraient donc à l'emploi que des travailleurs de faible niveau de qualification. Même si cela semble se vérifier pour certains secteurs d'activités, d'autres partenaires (français et belges) restent persuadés qu'il y a encore aujourd'hui des travailleurs illettrés en entreprise.

Un nom pour une formation

Au-delà des questions qui se posent entre partenaires autour du vocabulaire et de ce qui peut se cacher derrière, les mots utilisés avec les apprenants suscitent également une réflexion. Ainsi, l'intitulé des formations proposées en entreprise nécessite-t-il des précautions de langage. Que ce soit d'un côté ou de l'autre de la frontière, les dispositifs mis en place en entreprises ne font que rarement référence aux mots 'illettrisme', 'analphabétisme' ou 'alphabétisation'. A ces termes sont préférés 'communication', 'élévation des savoirs', 'formation aux écrits professionnels',... Un opérateur préfère, lui, donner aux travailleurs apprenants la possibilité de trouver un nom à leur groupe de formation. Ces précautions semblent se justifier par diverses expériences. Citons-en une.

Après deux mois sans encombre d'une formation proposée à des travailleurs au sein d'une entreprise, une équipe de France 3 Picardie vient faire un reportage. Tout se passe pour le mieux avec les travailleurs en formation et les reporters sont par ailleurs mis au fait de ces fameux mots à éviter. Le reportage en lui-même n'a d'ailleurs posé aucune difficulté. Le problème est survenu lorsque la présentatrice du journal a lancé le sujet en parlant d'illettrisme ! Ce mot est arrivé aux oreilles des apprenants comme une 'insulte' et le lendemain, le groupe décidait d'arrêter le processus de formation. Celle-ci n'a pu reprendre qu'après de longs débats...

Questions de sensibilisation

Au-delà du nom qui est donné à la formation alpha en entreprise, les pratiques varient également en termes de sensibilisation.

Suite aux expériences pilotes menées dans diverses régionales wallonnes et pour des raisons politiques ainsi que de protection des travailleurs, Lire et Ecrire a pris le parti de travailler le volet 'sensibilisation des travailleurs en entreprise' avec les organisations syndicales. Il s'agit pour les associations d'alpha de toucher les travailleurs et les employeurs via les représentants des travailleurs. Jusqu'à présent, ce travail avec les organisations syndicales s'est surtout manifesté au niveau local par une collaboration avec les représentants syndicaux d'une entreprise en vue de sensibiliser les employeurs et le personnel. Néanmoins, Lire et Ecrire privilégie désormais une approche sectorielle avec pour objectif de faire reconnaître la formation alpha comme formation professionnelle. L'approche sectorielle permet de toucher d'avantage d'entreprises et associe les organisations syndicales via les organes paritaires.

Pour les partenaires français, le travail avec les organisations syndicales n'est pas automatique et sert essentiellement à mettre plus facilement le pied en entreprise. Notons par ailleurs que le contexte syndical est très différent d'un côté et de l'autre de la frontière (*voir encadré*). Le travail que Lire et Ecrire compte mener avec la CSC et la FGTB sur cette question peut néanmoins s'enrichir de certaines pratiques françaises. L'une d'entre elles consiste par exemple à proposer un dispositif de formation de 2-3 jours aux chefs d'équipe responsables de travailleurs qui s'inscrivent en formation. Selon les expériences déjà menées en ce domaine, ce travail avec les chefs d'équipe permet entre autres d'éviter les railleries des collègues, de les mettre au courant de ce que font leurs subalternes en formation, de préparer le retour des travailleurs au sein des équipes: travailleurs dont les comportements évoluent sensiblement au fil de la formation (autonomie croissante, prise de parole plus aisée,...).

L'organisation de la formation

Pour l'ensemble des partenaires, l'organisation de la formation se veut souple et adaptée au temps de travail des salariés et en cohérence avec l'organisation de l'entreprise. Ainsi, la durée de la formation n'excède généralement pas 8 heures par semaine. Dans les secteurs où les travailleurs sont amenés à se déplacer sur différents chantiers (construction, nettoyage industriel,...), la formation est plutôt concentrée sur une journée entière que répartie sur deux demi-journées.

Pour Lire et Ecrire, le temps de formation est fixé en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs. Pour les partenaires français, il est négocié directement avec les employeurs.

Il existe aujourd'hui autant de modes d'organisation des formations qu'il y a d'entreprises concernées. Certaines formations s'organisent à l'intérieur de l'entreprise, d'autres en dehors chez l'opérateur de formation, dans les locaux d'une organisation syndicale,... Un modèle expérimenté en Picardie semble particulièrement intéressant à citer. Il s'agit d'un partenariat effectué non seulement avec une entreprise (Sigmakalon) mais également avec une agence d'interim (Adecco). Le principe de cette expérience pilote est que des travailleurs intérimaires remplacent les salariés de l'entreprise quand ceux-ci sont en formation. Jusque-là, rien de très étonnant. Là où ce projet est innovant, c'est qu'il permet aux travailleurs intérimaires de se former pendant que les salariés de

l'entreprise travaillent. Ainsi, par alternance et à raison d'une semaine sur deux, les formateurs accueillent travailleurs intérimaires ou salariés de l'entreprise.

Et la pédagogie?

Pour certains projets, ce sont les employeurs qui définissent les objectifs de formation tandis que pour d'autres, il s'agit d'avantage de définir les objectifs selon les désirs et besoins exprimés par les travailleurs. Une rencontre spécialement consacrée à cette question s'est déroulée en juin 2006. Elle a permis de confronter et d'échanger autour de trois approches développées par trois organismes différents: ADIFOP, OFRE et Lire et Ecrire Hainaut occidental. Cette confrontation a permis de mettre en évidence combien les finalités et les objectifs de formation influencent très fortement les dispositifs pédagogiques. Côté français, la tendance est de répondre à un besoin de l'employeur en matière de qualification précise de son personnel; côté belge, il s'agit de travailler avec les salariés dans une visée émancipatrice. La place du travailleur au sein des dispositifs pédagogiques varie donc sensiblement: le travailleur est d'un côté 'consommateur' et de l'autre 'acteur' de sa formation. En toile de fond s'opposent une logique programmatique et une logique participative à un projet. Pour les partenaires français, les retombées extra-professionnelles de la formation sont accessoires; pour Lire et Ecrire, les compétences acquises en formation doivent servir au travailleur, certes dans son emploi, mais également en dehors de l'entreprise.

Les supports utilisés par les opérateurs sont, eux, également très différents. ADIFOP propose une formation qui articule l'apprentissage de différents savoirs autour de la construction/déconstruction d'un moteur automobile. Selon le responsable de cette société privée opératrice de formation, le moteur et la mécanique automobile sont des accroches importantes à l'engagement en formation étant donné que tout le monde possède une voiture. Pour OFRE, le support utilisé est en lien direct avec la vie professionnelle des travailleurs. Ainsi la formation s'articule-t-elle autour des 'écrits professionnels' auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur du nettoyage. Pour Lire et Ecrire Hainaut occidental, il s'agit d'animer la formation en suscitant l'expression des désirs et besoins des travailleurs d'où découlera le choix des supports[3].

Pour conclure, le partenariat transnational mis en œuvre dans le cadre d'Equal permet à chacun d'échanger des idées et de découvrir des façons différentes de travailler. Les réalités et les positionnements adoptés par rapport aux travailleurs, aux organisations syndicales et aux employeurs sont considérablement contrastés mais ce partenariat n'en demeure pas moins riche d'informations et de débats, riche de leçons que chacun peut tirer de ses propres expériences et de celles menées par d'autres.

Dominique ROSSI

Lire et Ecrire Hainaut occidental

(encadré 1)

Le projet transnational

Dans le cadre de l'appel à projet Equal II, le Fonds Social Européen encourage les échanges entre partenaires transnationaux. C'est dans ce contexte que l'association Amiens Avenir Jeunes (AAV) s'est rapprochée de Lire et Ecrire Wallonie afin de lier un partenariat. Ainsi, le projet wallon *Dispositifs territoriaux pour la prise en compte des personnes illettrées et le droit à l'alphabétisation* s'est-il retrouvé lié au projet picard PILOTE (Projet d'Initiative Locale Orienté vers le Travail par Elévation des savoirs).

Les partenaires belges du projet sont: l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME), Lire et Ecrire Wallonie, Lire et Ecrire

Hainaut occidental, Lire et Ecrire Liège-Huy-Waremme.

Et les partenaires français: Amiens Avenir Jeune (AAJ), Confédération Française et Démocratique du Travail (CFDT), Organisme de Formation pour le Retour à l'Emploi (OFRE), Animation Développement Innovation en Formation Professionnelle (ADIFOP).

(encadré 2)

Zoom sur... des cultures syndicales différentes

Alors qu'en Belgique, le taux de syndicalisation est de 55,8%, de l'autre côté de la frontière, moins d'1 travailleur sur 10 est affilié à une organisation syndicale. Ceci s'explique entre autres par le fait que le système belge d'assurance-chômage présente la particularité de voir les syndicats officier comme caisses de paiement des allocations de chômage (de ce fait, 85% des chômeurs sont affiliés à un syndicat) mais aussi par des différences historiques entre les deux pays.

De plus, dans l'Etat fédéral, la CSC et la FGTB rallient à elles seules une majorité d'affiliés et ont régulièrement l'habitude de travailler en front commun. En France, par contre, la collaboration entre les cinq organisations syndicales du pays (CFDT, FO, CGT, CFTC, CGC) est bien souvent difficile. Notons que la seule organisation syndicale qui s'est inscrite dans le projet français est la CFDT.

De telles différences rendent la comparaison difficile. Néanmoins, les échanges sur la sensibilisation au sein des organisations syndicales (permanents, délégués) présentent un intérêt certain et nous devrions par ailleurs avoir prochainement des informations concernant une formation alpha mise en place par la section Ile de France de la CFDT à destination de ses délégués.

[1] Lire et Ecrire, *Questions sur l'alphabétisation: réponses aux 59 questions les plus fréquentes*, ouvrage collectif, Bruxelles, 2003, p. 13.

[2] Catherine BASTYNS (avec la collaboration de Catherine STERCQ), *La place de l'alphabétisation dans les dispositifs d'éducation et de formation des adultes*, Bruxelles, 2002, p. 43.

[3] Voir à ce propos: Dominique BRASSEUR, Sabine DENGHIEN, Valérie GUÉRY, Christine RIGAUT, Anne TOMSON, *Vers une démarche participative d'auto-évaluation. Un outil réflexif partant des désirs des personnes infrascolarisées*, Lire et Ecrire Hainaut occidental, 2003.