



*'Passages' une recherche action pour mieux comprendre ce
qui se passe au sortir de l'alphabétisation*

Pratiques d'alphabétisation - Alphabétisation et travailleurs

Marilyn DEMETS, Léo BURQUEL, Axelle DEVOS

Décembre 2007

Analyse publiée dans le Journal de l'Alpha n° 161

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

Partant du constat que peu d'apprenants au sortir d'une formation d'alphabétisation poursuivent une formation qu'elle soit professionnelle ou autre, Lire et Ecrire Wallonie, en collaboration avec Etienne Bourgeois, professeur à la faculté de Psychologie de l'UCL, a mené une recherche-action sur les 'passages'. Cette recherche a d'une part interrogé les apprenants sur leur parcours après l'alphabétisation et d'autre part tenté de mieux comprendre en quoi les dispositifs de formation et d'insertion socioprofessionnelle, dont l'alphabétisation, étaient plus ou moins adaptés pour répondre aux besoins de ces personnes.

La méthodologie choisie dans la recherche-action a privilégié la parole et le vécu d'ex-apprenants en alpha. Vingt et un entretiens peu directifs d'environ une heure ont été menés auprès de personnes qui avaient quitté une formation en alphabétisation depuis au moins trois mois et ce, dans les trois régionales de Lire et Ecrire associées à la recherche: Luxembourg, Hainaut occidental et Brabant wallon. Ces entretiens ont ensuite fait l'objet d'une analyse de contenu. Cette analyse était centrée sur la problématique de la motivation de l'ex-apprenant à éventuellement s'engager dans une autre formation, avec comme cadre théorique la dynamique motivationnelle[1].

La publication des résultats est en cours de finalisation. Dans ce numéro consacré à l'insertion socioprofessionnelle, il nous semblait cependant intéressant de déjà présenter le travail mené dans les trois régionales dans le cadre de cette recherche.

A Lire et Ecrire Hainaut occidental

Au vu de ce que les personnes nous ont dit de leur parcours de vie et de formation – quels 'passages' avaient fonctionné ou non pour eux et pourquoi, ce qu'elles attendaient de leur parcours de formation, leur rapport aux savoirs, aux nouveaux apprentissages... mais aussi leurs sentiments, l'émotionnel, l'affectif, le relationnel qui se cache derrière chaque changement, leurs aspirations, leur liberté de choix..., leurs déceptions et leurs regrets aussi – au vu de tout cela, une des questions parmi d'autres que nous nous sommes posées à Lire et Ecrire Hainaut occidental, c'est: «Très souvent, en tant que formateur ou institution, les apprenants comptent sur nous pour les préparer efficacement à une formation, voire même les conseiller ou les orienter. Et donc, avant de proposer quoi que ce soit à un apprenant... quel est le minimum à connaître, finalement, en tant que professionnel?».

Un premier constat est que si l'on connaît assez bien les possibilités de formations professionnalisantes proposées notamment par les OISP, les EFT ou la Promotion sociale, nous n'en avons finalement que des notions très 'théoriques' qui sont parfois aussi le reflet de nos représentations.

Que ce soient les apprenants, les formateurs, les responsables des institutions, tout le monde a sa propre vision des métiers et de ce qui se passe dans les autres organismes de formation.

Une première étape a donc été, pour les responsables des OISP et EFT, de décrire concrètement le parcours de formation depuis le premier contact que la personne a avec l'institution jusqu'à sa sortie.

Nous avons passé en revue la manière de s'inscrire, s'il y a des tests d'entrée, s'il y a de la place, si la liste d'attente est longue, quelle est la durée de formation, les différentes disciplines, les métiers à quoi la formation mène, les modes d'évaluation, etc.

Ensuite, il a été proposé que les formateurs des différentes institutions aillent passer une demi-journée, voire plus si possible, dans un autre organisme... pour regarder, observer comment ça se passe, ce qu'on y fait.

Bref! se rendre compte de visu de la journée type d'un stagiaire en formation.

En effet, qui sait réellement, à moins de l'avoir vécu ou d'être en contact avec ce métier, quel est l'exact emploi du temps d'un commis de cuisine, ses tâches effectives, les compétences qu'il doit

avoir ou devra développer?

Pour l'apprenant, ce sera souvent «faire la cuisine», «préparer des petits plats»...

Le formateur en alpha va peut-être, lui, proposer de lire des recettes, de faire du calcul de poids ou de mesures...

Mais qu'en est-il exactement?

La personne va peut-être s'imaginer devenir dans peu de temps un 'grand chef' dans un restaurant alors que la formation va l'amener à distribuer des plateaux dans une cuisine de collectivité.

Et à l'inverse, parfois on sous-estime les compétences nécessaires à un métier. En vente, par exemple, selon sa représentation, on va peut-être privilégier l'oral, le contact avec le client, la bonne gestion de la caisse... On oublie que parfois le vendeur va devoir calculer, pour le client, le nombre de rouleaux de papier peint, la quantité de peinture pour peindre la cuisine...

Le but est donc bien de mieux connaître tout cela, de pouvoir mettre à plat nos représentations ainsi que celles des apprenants et de les confronter à la réalité.

Ensuite, de se fixer un objectif, de construire le 'chemin' pour y parvenir, de choisir la filière correspondante et les formations nécessaires.

Et enfin, pour permettre le passage d'une formation à l'autre, de connaître les seuils d'entrée et de sortie de l'une et de l'autre, puis de se mettre d'accord sur les compétences à acquérir pour atteindre ces seuils.

Cela veut-il dire qu'on ne doit apprendre à des apprenants que le strict nécessaire ou des compétences spécifiques en oubliant toute ouverture sur le monde extérieur? Bien sûr que non! Mais pour favoriser les passerelles, si tout le monde sait exactement à quoi s'en tenir, on peut en discuter et privilégier l'essentiel à connaître.

La plupart des apprenants veulent des apprentissages qui vont leur être réellement utiles. Si certains ont le temps de se poser, d'autres sont pressés par les exigences de la vie ont besoin rapidement de se former à l'emploi.

Mais il n'y a pas que les compétences techniques qui entrent en compte, il y a aussi les comportements à adopter, le langage, la tenue vestimentaire, les règles d'hygiène, etc.

Et puis, il y a aussi tout l'imaginaire, toutes les aspirations, les craintes, les appréhensions qu'on ne connaît pas toujours ou dont on ne mesure pas l'ampleur.

Lors de la recherche est apparu l'exemple d'une apprenante qui s'inquiétait d'aller vers une formation en secrétariat... Pourquoi avait-elle autant de craintes? On pourrait penser que ce sont les cours qui lui faisaient peur... sa difficile maîtrise du français, un changement de groupe, quitter ses amis... Mais non, ce qui l'inquiétait, c'est que, dans sa représentation, les secrétaires sont toutes maquillées, pomponnées... pour elle qui se disait 'toute simple'. C'était en même temps tout un défi à relever que d'aller vers ce monde inconnu et toute la peur de trahir ce qu'elle est en tant que personne. C'était un vrai frein pour elle.

C'est ce genre de choses que nous avons aussi observé. La façon dont on se comporte, s'il y a plus d'hommes, de femmes, le langage, les relations entre les formateurs, les stagiaires, est-ce qu'on se tutoie? est-ce qu'on se tape sur l'épaule? comment on s'habille... Ca peut parfois faire très peur de changer de monde! N'avez-vous jamais changé dix fois de tenue avant une réception, ne sachant ce qui allait convenir?

Pour certains de nos publics déjà très fragilisés, toute la question de la confiance en soi passe aussi par le corps et la présentation.

Comment avons-nous procédé concrètement pour faire nos observations?

Tout d'abord, un petit groupe de travail composé de quatre personnes a constitué un questionnaire

reprenant tous les éléments à observer. Ceci, bien sûr, à titre indicatif! En effet, tout d'abord, il est impossible de tout saisir en une rencontre, mais surtout, ce qui est le plus important, c'est de se laisser surprendre. Il est parfois plus important de noter ce à quoi nous n'avions justement pas pensé.

La logique d'une institution n'est pas la logique d'une autre. Par exemple, en ce qui concerne le 'genre', nous sommes allés à la rencontre d'une formation ouverte uniquement aux femmes alors que toutes les autres étaient mixtes. Il nous a été expliqué que cela relevait d'une tradition qui était tout doucement en train de changer... Et donc, il faut aussi savoir que, pour chaque institution, il y a des origines, des histoires, un parcours spécifique qu'il faut prendre en considération. Il y a toute une phase où on doit, en quelque sorte 'apprivoiser' l'autre, se mettre à son niveau, à sa mesure.

Nous avons envoyé le questionnaire ainsi constitué à l'organisme que nous allions visiter et nous avons pris rendez-vous.

Après chaque observation, les formateurs ayant participé à l'observation se sont réunis pour mettre en commun les éléments recueillis et rédiger un document mis ensuite à disposition de toute l'équipe.

Il faut savoir que ce travail demande du temps, de l'énergie et des moyens.

Faire le tour de tout ce qui existe prendra encore plusieurs mois car les formateurs ont aussi d'autres tâches à effectuer, ne peuvent pas quitter leur groupe à tout bout de champ pour aller à droite et à gauche même s'ils en voient l'intérêt certain.

Toutes les autres associations n'ont pas non plus la possibilité de faire ces échanges entre elles pour diverses raisons (manque d'effectifs, de temps à consacrer, problèmes organisationnels, etc.). Toutes n'ont pas non plus les mêmes enjeux.

Les apprenants qui suivent les cours à Lire et Ecrire sont susceptibles d'aller tous azimuts. Les compétences qu'ils doivent acquérir sont des compétences qui peuvent être transversales à toutes les formations. Pour d'autres organismes, les filières sont plus limitées et les compétences plus spécifiques.

Pour le moment, nous sommes allés visiter quatre organismes depuis juin 2006.

Prendre rendez-vous et s'organiser n'a pas toujours été simple. Plusieurs fois, les rencontres ont du être reportées à cause d'événements particuliers ou de formateurs malades. Il y a aussi eu beaucoup de résistances à vaincre, résistances d'autant plus ressenties et incomprises qu'elles n'étaient pas exprimées ouvertement. Si à Lire et Ecrire Hainaut occidentale, nous avons l'habitude d'accueillir des observateurs (élèves en stage, formateurs bénévoles en formation), ce n'est pas toujours le cas des autres organismes. Certains formateurs d'associations se sont inquiétés. N'allait-on pas remettre en cause leur travail?, juger leurs compétences? Ce sont, là aussi, des freins à lever.

Et alors, me direz-vous, quel est le bénéfice de tout cela pour l'apprenant?

Le plus gros bénéfice, au-delà de tous les renseignements précieux qui permettent une meilleure orientation ou préparation de l'apprenant, est à mon sens la dynamique d'échanges qui se crée lors de ces rencontres.

Je dirais que, quand on a visité une association, on ne fait pas que regarder ce qui se passe, on fait connaissance d'autres professionnels. On met des visages sur des noms... Ce qui se faisait déjà mais peut-être moins entre formateurs. Il est plus facile ensuite de prendre le téléphone pour communiquer au sujet d'un apprenant, de prendre un renseignement, de leur envoyer une personne...

C'est un tissu de relations professionnelles qui ne se créent plus seulement de responsable à responsable mais entre professionnels plus proches du quotidien des apprenants. C'est aussi une habitude qui se crée de ne plus seulement faire confiance à ses propres représentations mais de vérifier, de se montrer plus curieux encore... et d'inciter l'apprenant à, lui aussi, remettre en cause

ses représentations.

Marilyn DEMETS

Lire et Ecrire Hainaut occidental

A Lire et Ecrire Luxembourg

En lien avec nos pratiques, nous avons voulu créer à Lire et Ecrire Luxembourg une dynamique de réflexion et d'action autour de la recherche «Passages». Quatre ateliers ont permis à l'équipe pédagogique de préciser l'objet de la recherche et de mettre en mouvement une réflexion...

Lors des deux premiers ateliers, nous avons interrogé nos pratiques pédagogiques au regard des paroles d'apprenants et entamé une réflexion sur la pédagogie du projet. Partant de situations concrètes, nous avons interpellé nos façons d'agir et de penser:

- les raisons que nous évoquons pour expliquer l'arrêt de la formation par l'apprenant;
- la façon de questionner le projet des apprenants;
- les bonnes pratiques pour mettre en oeuvre la pédagogie du projet qui permettrait à l'apprenant d'envisager l'alphabétisation comme une étape dans la réalisation de son projet.

Ainsi, partant de la demande des apprenants telle qu'ils la formulent généralement à leur entrée *«je voudrais apprendre à lire et à écrire»* et des motifs d'arrêt de formation les plus fréquemment avancés par les formateurs, à savoir *«la motivation diminue»* ou *«le niveau est atteint»*, l'équipe a été invitée à donner son degré de satisfaction par rapport à de telles situations.

Ensuite, nous avons interrogé nos pratiques en lien avec les enjeux identitaires^[2] des apprenants. Des tensions sont apparues quant à la fonction du formateur, comme par exemple: *«Jusqu'où aller? C'est délicat avec certaines personnes»* ou *«Est-ce que le fait de savoir les enjeux identitaires de la personne nous est utile dans nos pratiques?»* ou *«Les enjeux identitaires sont valables pour toute personne, qu'elle soit illettrée ou non. S'en tenir à ça, c'est les stigmatiser»* ou encore *«Les formateurs se doutent de ce que vit la personne. Tout est inconscient et non formulé»*... Nous avons poursuivi la réflexion sur ces bases-là en abordant les possibilités de pratiquer la pédagogie du projet. Que nous faudrait-il pour la pratiquer? Parmi les réponses, on a évoqué le temps et la motivation des formateurs. Et aussi: développer chez l'apprenant la confiance en soi et en ses compétences en travaillant notamment sur les acquis et ressources de l'apprenant, aménager différemment le temps de travail du professionnel pour que la personne puisse bénéficier d'une écoute singulière qui lui donne le sentiment d'être valorisée, amener la personne à être actrice de son projet...

Lors du troisième atelier, nous avons relevé les éléments conflictuels entre la formation et les décrets (DIISP et OISP/EFT^[3]) et cela au départ de situations concrètes que nous trouvions satisfaisantes et insatisfaisantes. Nous avons observé les éléments en contradiction. Exemple: *«parcours formatif bien suivi, la personne est mûre pour postuler»* qui s'oppose à *«mais la personne cherche du travail en désespoir de cause»*. Nous avons cherché les tensions entre ces situations, la fonction de Lire et Ecrire et le décret OISP-EFT. Les commentaires furent notamment les suivants: *«Faire du marchand dans le non-marchand!»*; *«Comment concilier l'égalité des chances dans l'accès à la formation et l'exclusion de certaines catégories de personnes (parce qu'elles ne rentrent pas dans les conditions du décret)?»*; *«L'adhésion au décret, c'est du raboutage de notre public.»*

Lors du dernier atelier, nous avons travaillé essentiellement sur ce qu'est l'ISP et quel est son but. Ainsi, nous entrons progressivement dans les actions concrètes à prévoir en vue d'accompagner au mieux les apprenants. Comme la création d'une plateforme informatisée qui permet de construire et d'échanger des activités pédagogiques autour de l'ISP ainsi que de mettre à disposition de l'apprenant des outils pour s'autoévaluer et avoir ainsi une vision de sa progression dans les

apprentissages.

Toute cette réflexion et ce questionnement amènent peu à peu l'équipe à préciser ce dont elle a besoin pour répondre au mieux aux 'passages' des apprenants en phase avec la réalité institutionnelle, économique et politique. Alors, que nous manque-t-il encore maintenant pour concilier paroles d'apprenants, objectifs de Lire et Ecrire et exigences du décret? Cette question constitue le fil rouge de notre réflexion. Nous n'avons donc pas de réponse 'toute faite'. Les quatre ateliers présentés ici ont été d'avantage un point de départ qu'un aboutissement. La dynamique qui y a été lancée est toujours en cours et nous poursuivons les échanges pour avancer dans la réflexion sur nos pratiques de formation...

Léo BURQUEL

Lire et Ecrire Luxembourg

A Lire et Ecrire Brabant wallon

La recherche «Passages» vient s'inscrire dans un questionnement qui n'est pas neuf en Brabant wallon. Depuis longtemps nous travaillons sur l'après Lire et Ecrire et sur l'amélioration des conditions de passage. Elle a néanmoins été l'occasion de pousser plus avant et d'affiner la réflexion...

Nos pratiques

Avant de travailler sur la recherche, tout un travail d'animation était déjà réalisé dans les groupes pour que chaque apprenant puisse construire un projet personnel. Des rencontres étaient également organisées tant avec des représentants de différentes professions intéressant les apprenants, qu'avec des représentants de Carrefour-Emploi-Formation[4] ou des opérateurs de formation venant présenter leurs offres dans les groupes d'apprenants. Un suivi individuel était également possible dans certaines implantations[5], à la demande de participants.

D'un autre côté, nous avons déjà travaillé à l'établissement d'un catalogue exhaustif des offres de formations et des agents relais sur la province.

Les effets de la recherche

Les effets principaux de la recherche *Passages* ont tout d'abord été, dans chaque implantation, de s'arrêter en équipe sur les questions liées au 'passage' des apprenants, puis de mettre en commun ce qui se fait pour préparer l'après Lire et Ecrire en montrant les difficultés rencontrées dans la pratique, mais aussi les choses qui marchent et que l'on peut reproduire. Cette mise en commun a permis de pointer certains manques et besoins des formateurs en la matière.

En effet, vu la répartition des formateurs en cinq implantations les échanges sur ce que deviennent les apprenants au sortir de l'alphabétisation étaient rares.

Ensuite, j'ai travaillé sur un questionnaire qui reprenait ce qu'avait fait les 10 derniers apprenants à avoir quitté Lire et Ecrire et ce avec les formateurs de chaque implantation. A cette occasion, j'ai pu établir un premier contact avec l'équipe des formateurs et leur présenter la démarche et la problématique de la recherche. Un dialogue s'est d'emblée installé autour des passages réalisés, des difficultés et des succès rencontrés.

Dans un deuxième temps, lors du travail réalisé à partir des questionnaires, j'ai collecté des informations complémentaires auprès des formateurs ainsi que sur les filières et partenariats existants. Ces informations ont été mises en commun dans l'équipe.

Suite à ces démarches, nous avons proposé, en collaboration avec la coordinatrice pédagogique, de

consacrer un carrefour pédagogique[6] à la problématique du passage.

Le carrefour pédagogique

Au-delà du fait de présenter la recherche, l'objectif du carrefour pédagogique était de mutualiser les pratiques de terrain, les questions qu'elles suscitent, de montrer ce qui fonctionne (et pourquoi) ainsi que les dysfonctionnements et les besoins. Il était aussi question de faire le point sur les filières connues et les partenariats existants tout en tenant compte des particularités liées à l'environnement spécifique des cinq implantations de cours.

Il nous semblait tout d'abord important de s'arrêter sur les représentations de l'équipe sur ce qu'est le passage réussi d'un apprenant.

Ce premier questionnaire a mis en évidence plusieurs représentations du passage par l'alpha réussi.

L'épanouissement personnel de l'apprenant se traduit par une meilleure confiance en soi; le fait d'oser aller vers de nouvelles choses constitue pour certains la marque d'un passage réussi. Quitter Lire et Ecrire avec *un projet précis* et réalisable de formation est également perçu comme un passage positif. *L'autonomie dans le quotidien*, le fait pour la personne de gérer seule ses papiers, ses affaires, de poser des choix, de trouver les informations dont elle a besoin pour avancer constituent aussi un passage réussi, tout comme *trouver un travail*.

La réflexion s'est poursuivie en dressant une cartographie de tous les passages possibles vers une autre formation pratiqués dans chaque implantation. Cette mise à plat a rendu visible la richesse des partenariats développés, mais aussi les manques.

La suite du travail a révélé que même s'il existe des formations susceptibles de répondre aux besoins des apprenants à leur sortie de l'alphabétisation, le passage vers ces formations n'est pas toujours évident pour eux. C'est en travaillant sur les freins et les adjuvants au passage que ces difficultés ont pu être mises en évidence.

Certaines constantes ressortent en effet dans les cinq implantations. Au niveau des *adjuvants*, la motivation de l'apprenant est essentielle, elle s'accompagne d'une bonne confiance en soi, ainsi que d'une bonne estime de soi. Ces deux facteurs permettent à la personne d'oser des démarches nouvelles, d'être persévérante car cela nécessite du temps et des efforts soutenus. Cette motivation est, selon l'expérience des formateurs, soutenue par un environnement psychologique et social favorable, la bonne ambiance du groupe et donc le sentiment d'y avoir une place et d'y être reconnu, ainsi que le milieu familial qui semble aussi jouer un rôle important.

Un deuxième adjuvant est le fait que l'apprenant ait un projet précis à la sortie de la formation. Ce qui y contribue semble être la possibilité d'un suivi individuel en plus du travail en groupe sur les projets de chacun en lien avec les apprentissages, les ressources de l'apprenant et les possibilités réelles de l'environnement, l'offre de formation, les possibilités d'emploi,...

Les formateurs constatent qu'un projet réalisable et précis peut plus facilement se construire s'il y a un suivi individuel avec la personne, mais aussi des contacts avec les opérateurs de formation, une sensibilisation régulière des agents relais.

D'autres facteurs influencent favorablement le passage comme le fait d'avoir un statut légal en Belgique, la possibilité de se déplacer pour aller suivre une formation. L'urgence financière semble également, dans biens des cas, par la pression qu'elle exerce influencer les passages.

Certains *freins* ont été pointés par les formateurs, notamment la mauvaise orientation des apprenants dans leur passage. Cela semble être davantage le cas lorsqu'il n'y a pas de possibilité de suivre individuellement les apprenants dans l'élaboration de leurs projets, ou quand les formateurs ne disposent pas des informations suffisantes sur l'offre de formation, les compétences requises, ou d'interlocuteurs dans les dispositifs de formation.

D'autres freins sont les problèmes de mobilité des personnes ne disposant pas de véhicule personnel, les problèmes de santé, un statut précaire en Belgique. Les formateurs relèvent aussi la trop grande différence de niveau entre les formations proposées et l'alphabétisation, des méthodes et des rythmes différents dans l'apprentissage ainsi que la méconnaissance réciproque de ces méthodes.

En conclusion, on peut dire que ce travail a permis à l'équipe du Brabant wallon de mettre en avant le besoin d'échanger sur ses pratiques et les filières d'insertion socioprofessionnelles. Les formateurs souhaitent que soit finalisé la cartographie sur les opérateurs de formation avec une description claire des compétences requises pour accéder à chaque formation.

Des liens sont donc toujours à construire entre nos pratiques, ainsi que les différents secteurs d'activités de la régionale. La plateforme du dispositif partenarial[7] devrait contribuer à renforcer les liens avec les opérateurs et les agents relais qui y participent, notamment par la mise à disposition d'informations précises quant aux formations que ceux-ci développent.

Comme on le voit, le thème de la recherche *Passages* est au cœur même de notre travail de tous les jours et cette recherche est l'occasion de s'arrêter pour systématiser nos pratiques, questionnements et besoins permettant ainsi que le travail de chacun s'enrichisse de celui de tous.

Axelle DEVOS

Lire et Ecrire Brabant wallon

[1] *Un aperçu de cette théorie a été présentée dans l'article **La dynamique motivationnelle d'entrée en formation**, in Journal de l'alpha, n°149, pp. 39-40.*

[2] *Dans la théorie de la dynamique motivationnelle, les buts opératoires de la personne sont ses buts concrets: mieux se débrouiller face aux démarches administratives, trouver un meilleur travail, etc.. Ils constituent un moyen de réguler les tensions (ou enjeux) identitaires qui sont les tensions que la personne cherche à résoudre soit par des stratégies de transformation identitaire visant à accomplir une image de soi idéale (comme devenir une personne indépendante qui n'a plus besoin qu'une tierce personne s'occupe de ses papiers), soit par des stratégies de préservation identitaire visant à éviter une image de soi négative (quelqu'un qui s'enfoncé dans la précarité par exemple), soit par des stratégies visant à réaliser une image de soi normative (devenir enfin quelqu'un qui a un diplôme comme tout le monde, ...).*

[3] *Voir Véronique DUPONT, **Le décret wallon EFT-OISP, ses implications et ses enjeux**, in Journal de l'alpha, n°159, juillet-août 2007, pp. 59-64.*

[4] *Service du FOREm ayant pour objectif d'aider toute personne à trouver une réponse adéquate aux questions qu'elle se pose en matière de formation et d'emploi.*

[5] *Le Brabant wallon offre des cours dans 5 implantations principales (Nivelles, Jodoigne, Tubize, Ottignies, Limelette). Des cours se donnent également ailleurs dans la province mais ce sont en général des petits groupes ayant peu d'heures de formation par semaine et animés par des bénévoles. Ces derniers n'ont pas participé à la recherche-action «Passages».*

[6] *Il s'agit de rencontre de l'équipe des formateurs, de la coordination pédagogique et de la direction autour de questions pédagogiques: la rentrée, des méthodologies, des questions de fond sur la pédagogie, des infos sur des outils, etc.*

[7] *Il s'agit de l'un des dispositifs territoriaux pour le droit à l'alphabétisation et la prise en compte des personnes illettrées développés dans le cadre d'un projet européen Equal (voir encadré dans le Journal de l'alpha, n°75, juillet-août 2007, p. 75).*

