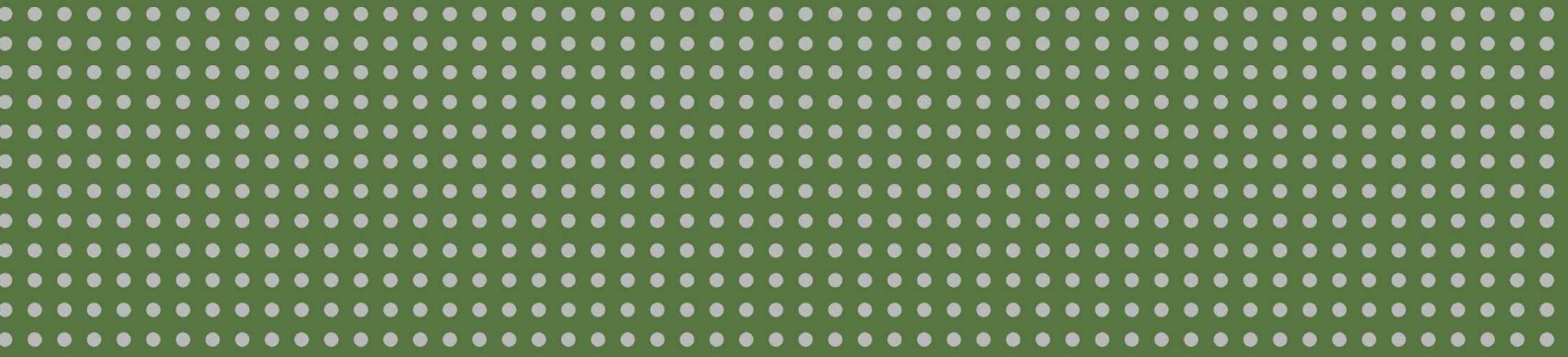


# GROUPES MIXTES LETTRÉS - ILLETTÉRÉS

## Constats et conseils



LIRE ET ECRIRE - COMMUNAUTÉ FRANCAISE

IV - 2008



# LES GROUPES MIXTES CONSTATS ET CONSEILS

## Des expériences de travail en groupe mixte mises en patrimoine

Depuis quelques années, des actions sont menées dans le cadre de Lire et Écrire, dans lesquelles des lettrés et des non lettrés travaillent ensemble.

En février et avril 2008, Lire et Ecrire Communauté française a réuni un groupe de personnes impliquées dans ces actions pédagogiques. En effet, le moment est venu de tirer des enseignements de ces expériences et d'en faire une synthèse qui nourrisse la réflexion et outille l'action.

Ces expériences ont en commun :

- Le souci d'une approche démocratique.
- Une pensée de l'émancipation en lien avec l'Education Permanente et l'Education Nouvelle.
- Une attention portée aux transformations du rapport à soi, à l'autre, aux milieux de vie, à la société.
- Une pensée enrichie de l'apport de créateurs (écriture, arts plastiques, théâtre...).

L'objet du texte ci-dessous est d'en dévoiler les principes, les modalités et les implications.

Les constats et remarques énoncés ci-dessous se retrouvent dans bien des groupes, mais le "groupe mixte" agit comme un révélateur et ouvre des perspectives.

\* \* \*

### **Ce document a été réalisé par :**

Nadia Baragiola, Jacques Bosman, Delphine Charlier, Sabine Denghien, Charles Duchêne, Anne Godenir, Geneviève Godenne, Josée Heukemes, Pascale Lassablière, Frédérique Lemaître, Gianni Lusi, Karyne Wattiaux.

**Dans le cadre de l'atelier de mise en patrimoine** conçu et animé par Odette et Michel Neumayer.

## **Le document comporte quatre parties**

### **1. Des expériences de travail en groupe mixte**

**1.1 - Les groupes "Critères de Qualité"**

**1.2 - "Reflect Action"**

**1.3 - Les Ateliers d'écriture**

### **2. Ce que nous entendons par "groupe mixte"**

### **3. Constats et conseils : fiches thématiques**

#### **3.1 - Se questionner**

*Avant de travailler en groupe mixte, il est bon de se donner du temps pour se questionner. Le groupe mixte, pour faire quoi ? Pour et avec qui ? Comment ? Ce que chacun en attend et ce qu'il pense y apporter ?*

#### **3.2 - Affirmer des principes**

*Dès le départ, l'affirmation de principes valables pour tous est capitale. Ces principes fondent le travail du groupe et seront remis en débat régulièrement en relation avec les pratiques mises en œuvre.*

#### **3.3 – Evaluer, faire du sens**

*Penser l'évaluation avant, pendant et après l'action en groupe mixte, c'est contribuer à lui donner du sens.*

#### **3.4 – Prendre le temps d'analyser, de réguler**

*L'analyse réflexive est un retour parlé ou écrit sur ce qu'on vient de faire, pour en tirer les enseignements, en nommer les difficultés, en imaginer la future utilisation, etc.*

#### **3.5 - Clarifier un fonctionnement, en être garant**

*Sans cadre posé, sans bienveillance, sans indicateurs formulés collectivement, il n'y a ni action, ni évaluation possibles.*

*Ce cadre est porté de manière différenciée par l'ensemble des acteurs.*

#### **3.6 - Garder des traces, mettre en patrimoine, penser l'après**

*Mettre en patrimoine, c'est identifier, préserver, archiver et organiser ce qui sera une production communicable.*

#### **3.7 - Vivre des processus, produire**

*Les enjeux du travail en groupe mixte sont d'arriver à une production en solidarité, avec et en dépit des différences, de se sentir capables d'impulser des transformations tant individuelles que collectives.*

#### **3.8 - Aide ou entraide ?**

*Pour que les personnes travaillent en confiance dans un groupe mixte, il est important de créer des conditions pour que chaque membre se (re)découvre capable et se sente reconnu en tant que personne.*

### **4. Le travail en groupe mixte : deux regards**

*1 - Le travail en groupe mixte n'a d'intérêt que s'il amène les participants à un changement de regard et de point de vue. (Gianni et Geneviève)*

*2 - Problématiques et dispositif, deux notions centrales / Le passage par le "faire" / La dimension culturelle / Préparer le travail en groupe mixte / La notion de choix. (Pascale et Karyne).*

\* \* \*

# 1. Des expériences de travail en groupe mixte

Il a paru intéressant de mettre en relation les trois types d'action qui suivent parce que les préoccupations étaient similaires et que certaines personnes pouvaient témoigner de leur participation à une ou plusieurs de ces actions.

## 1.1 - Les groupes "Critères de qualité"

### Le projet, les enjeux

Le projet "critères de qualité" a pour objectif l'amélioration de l'action d'alphabétisation. Il met en œuvre un processus d'auto-évaluation participatif des actions réalisées par une association opérateur d'alphabétisation. Cela signifie que l'association s'évalue elle-même (ce n'est pas un audit externe) et que tous les acteurs de l'association participent à l'évaluation (et pas seulement la direction ou le Conseil d'administration).

Un des enjeux essentiels du projet est de mettre en œuvre (et en question) un processus de démocratie participative. Un autre enjeu est le développement d'une culture d'auto-évaluation au niveau d'une association.

L'équipe Qualité est un groupe mixte en ce sens qu'elle rassemble personnes lettrées et non lettrées et qu'elle fonde le travail sur l'expérience (le savoir) des uns et des autres. L'enjeu démocratique impose de mettre en place les garants de la participation de tous (en étant vigilant à offrir des espaces, des médias pour le positionnement et la prise de parole tant des lettrés que des non lettrés).

### L'origine du projet

Le projet en cours actuellement s'appuie sur un travail effectué en 1999-2000 par plusieurs associations d'alphabétisation, notamment Lire et Écrire Bruxelles et le Collectif Alpha, mais aussi des partenaires européens.

Il s'inscrit dans une démarche d'Éducation Permanente basée sur la participation, l'analyse et l'action collective. Ce projet est mis en place au sein de différentes composantes de Lire et Écrire dans le cadre des actions communes coordonnées par Lire et Écrire Communauté Française.

### Le déroulement

- a) **information** générale au niveau de l'association (régionale ou locale) intéressée par le projet : toute l'équipe des travailleurs salariés et bénévoles, les apprenants, le Conseil d'administration sont informés du projet, de ses objectifs, de ses enjeux. Cette information est réalisée par la personne qui animera le processus.
- b) **constitution** d'une "équipe Qualité" composée, sur base volontaire, de personnes agissant dans l'association à divers titres : apprenants, administratifs, pédagogues, chargés de sensibilisation, directeurs, administrateurs, ... Ces personnes viennent à titre individuel. Elles apportent leur point de vue, compte tenu de leur fonction dans l'association.
- c) **mise en route** de cette équipe avec accord sur les temps de travail, les modes d'organisation, les règles de fonctionnement de l'équipe, les principes à respecter tout au long du processus.
- d) l'équipe procède alors au **choix d'un objet de travail**, c'est-à-dire d'un aspect de la vie et du travail de l'association pour lequel l'équipe pense qu'une amélioration est souhaitable. Par exemple, les objets déjà travaillés sont : l'hygiène des locaux, les conditions de fonctionnement des lieux de formation, l'offre de formation, ... Le choix doit se faire de manière démocratique et l'équipe définit les modalités de choix pour le garantir.

- e) description de ce que serait la **situation idéale** pour l'objet choisi. Idéalement, les locaux devraient être comme ceci, comme cela ; l'offre de formation devrait permettre ceci ou cela ; etc. L'enjeu de cette étape est d'ouvrir des portes, de sortir de l'existant pour imaginer d'autres possibles en prenant les différents points de vue, tout en respectant les principes de base.
- f) la situation idéale est alors confrontée à la **situation actuelle**, afin d'établir la distance entre les deux. Cette étape amène l'équipe à établir des "indicateurs" (des paramètres précis observables, mesurables, pour établir la distance entre l'idéal et le réel). Par exemple, la question de la propreté se traduit par des indicateurs de comportement (les lieux sont nettoyés tous les jours) ou de satisfaction (on n'observe aucune plainte...), ou physiques (nombre de m<sup>2</sup>)...
- Il faut ensuite construire un outil (questionnaire, grille d'observation) pour collecter l'information sur la situation actuelle. La mesure se veut objective, quelle que soit la personne qui collecte. L'enjeu est ici le développement d'une culture de l'évaluation : elle relie de l'objectif et du subjectif ; elle dissocie les personnes de leurs actes.
- g) à partir des éléments collectés, l'équipe **analyse les résultats** et dégage des priorités ou des propositions d'actions. A nouveau, l'enjeu démocratique refait surface : les priorités ne sont pas nécessairement les mêmes pour tous.
- h) l'équipe rédige alors un **plan d'action** pour l'association.
- i) les étapes suivantes sont la communication du plan d'action au niveau du Conseil d'administration pour **approbation**, puis à tous les acteurs de l'association, pour information.

Le suivi de la mise en œuvre du plan d'action est réalisé par l'équipe Qualité. Ceci nécessite de réfléchir à l'intégration au sein de l'association d'une innovation proposée par quelques-uns.

## 1.2 - "Reflect Action"

Reflect Action est un processus qui vise la participation de tous, lettrés et non lettrés, à la vie démocratique, à la prise de parole et de position. Chacun est mis en capacité de communiquer et d'analyser les relations de pouvoir.

Il n'existe aucun programme Reflect Action au sens de programme officiel ou de référentiel. Pas de niveaux à franchir, pas de tests de départ, pas d'examen ou de validation officielle des acquis. Chaque participant suit son propre parcours à partir d'un travail d'analyse individuel et collectif issu des différentes animations proposées.

Le déroulement et les principes régissant les ateliers sont identiques quels que soient les publics qui y participent. Leur mise en œuvre s'adapte au groupe. Cependant, il n'existe pas de méthode type ni de manuel, mais des références méthodologiques inspirées de Paulo Freire<sup>1</sup>. Il s'agit de vivre et d'analyser des situations individuelles et collectives vécues et apportées par les participants et les animateurs-facilitateurs. L'essentiel du travail tient dans le processus mis en place.

Le processus passe par plusieurs étapes. Les animations proposées visent à toucher le groupe et les individus dans leurs valeurs et leurs émotions.

- **Le groupe se constitue** : le groupe définit ses attentes, ses principes de vie et de fonctionnement.
- **Moi comme sujet** : chaque participant se présente et se situe dans le groupe.
- **Moi et mon environnement proche** : les animations ont pour objet de réfléchir aux valeurs des participants en relation avec leur sphère familiale, amicale, professionnelle.
- **Moi et mon environnement social** : les animations ont pour objet de réfléchir aux valeurs des participants en lien avec leur contexte socioéconomique, politique et culturel.
- **Comprendre le processus de Reflect Action** : à différents moments, les participants réunis en commissions, analysent le processus sous différents angles tels que : les relations de pouvoir, l'interculturel, les apprentissages réalisés... Systématiquement, après chaque animation, un temps de socialisation est institué et permet d'identifier le ressenti et

<sup>1</sup> A partir des années 60, Paulo Freire développa et théorisa au Brésil les concepts d'alphabétisation consciente et de pédagogie des opprimés.

les thématiques qui ont été travaillées, les apprentissages et les transferts possibles vers le contexte personnel et /ou professionnel.

- **Le groupe se repositionne** : petit à petit, grâce notamment au travail en commissions, le groupe prend conscience du processus de transformation mis en œuvre au sein de l'atelier et peut proposer, le cas échéant, des pistes d'action en lien avec les thématiques travaillées.

Deux graphiques sont réalisés. L'un qui mobilise l'axe conceptuel : un schéma représentant le processus et y intégrant les différentes analyses des commissions. L'autre, qui mobilise l'axe des émotions : le tableau des sentiments, tableau à double entrée qui identifie le ressenti de chaque participant par rapport aux animations vécues dans l'atelier. Le ressenti est exprimé par un dessin, un symbole.

Au cours du processus, les participants s'interrogent sur une variété d'éléments tels que : le rapport au corps (en quoi l'activité mobilise physiquement les participants), les sentiments et émotions (joie, amour, amitié), le degré de participation, les relations interculturelles, la notion de genre, la nature des productions...

Les effets de l'atelier peuvent se faire sentir à court, moyen et long terme, c'est-à-dire même au terme d'un atelier. Par exemple, quelques mois après avoir participé à un atelier, des participants ont proposé des changements dans la gestion de leur association et de l'organisation des réunions d'équipe en vue de développer un esprit critique sur leur fonctionnement. Des apprenants qui ont participé à la fois à un atelier Reflect Action et à la présentation de leur chef-d'œuvre pour le Certificat d'Études de Base ont continué leur parcours en s'inscrivant dans un projet de formation qualifiante.

### 1.3 - Les Ateliers d'écriture

#### **Ecrire pour penser ensemble.**

Dans nos sociétés, nous vivons dans la culture de l'écrit. L'atelier d'écriture, par le biais des productions de textes, est un des moyens pour entrer dans la culture écrite et s'y positionner.

L'enjeu de l'atelier d'écriture, c'est de se rendre compte en écrivant que l'écriture n'est pas servante de l'apprentissage, mais un lieu où construire sa pensée avec d'autres.

Les animateurs d'ateliers d'écriture proposent un dispositif déclencheur d'écriture tant individuelle que collective, qui facilite le rapport à l'écrit.

L'atelier d'écriture s'invente dans les parages et dans le chantier d'auteurs, de plasticiens, de créateurs, auxquels on se réfère souvent.

#### **En quoi consiste un atelier d'écriture ?**

Dans la philosophie de l'Education Nouvelle, l'atelier est un lieu où l'on écrit mais pas tout seul, où l'on n'attend pas l'inspiration et où l'on ne sait pas d'avance ce que l'on va écrire.

C'est un lieu où on écrit à partir de consignes avec lesquelles chacun se confronte et chemine.

Ces consignes s'organisent en un déroulement dynamique, c'est-à-dire en phases plus ou moins longues. L'atelier peut s'étendre sur 3 heures ou alimenter un projet plus long. Les questions d'orthographe et de grammaire y sont secondaires.

On n'est pas là pour apprendre à lire et à écrire, et pourtant on apprend aussi dans cet espace où l'écriture se fait dans un collectif (de petits groupes en grands groupes, en moments individuels...), où les mots et les idées sont mis en partage et servent à tous. On y parle, argumente, échange et on y débat aussi. Ce qui est écrit est lu et reçu comme un cadeau, sans qu'il y ait jugement de valeur.

#### **Mais, me direz vous, qu'est-ce qu'on écrit et sur quoi ?**

Au cours de l'atelier on s'essaye à plusieurs types de textes : des listes, des fragments, des amorces de textes, des prises de notes, des messages, des recopiations, des interviews, des poèmes, des récits...

Autant de moyens pour explorer une problématique annoncée. Par exemple : le concept d'accueil ; la transmission-réception d'un message ; le passage du vécu au texte ; le rapport oral et écrit ; le rapport entre forme longue (récit) et forme brève (poésie).

Un atelier d'écriture est souvent l'occasion d'une réflexion philosophique, historique. La dynamique tient dans la mise en tension des écrits des uns et des autres, dans une progression de plus en plus complexe, souvent dans une montée en puissance vers une production finale collective.

L'atelier se termine toujours par un temps d'analyse réflexive. Par analyse réflexive, on entend un retour parlé et écrit sur ce qu'on vient de faire, les difficultés, le plaisir, le processus, l'utilité, les réinvestissements possibles.

### **Ce qui est évaluable dans un atelier d'écriture ?**

L'évaluation ne s'articulera pas autour des productions, ni des apprentissages, ni des comportements, mais plutôt autour de quelques questions clés :

1. Le dispositif a-t-il permis d'écrire, de penser, de produire ?
2. Les modes de fonctionnement (petits groupes - grands groupes) ont-ils facilité la mise en commun des écrits et des réflexions ?
3. L'analyse de l'atelier a-t-elle mené à dire comment on a œuvré seul et avec d'autres ?
4. Les consignes étaient-elles pertinentes, c'est-à-dire, ont-elles permis de travailler la problématique annoncée dans ses différentes dimensions ?
5. La production finale satisfait-elle les participants jusqu'à avoir envie de la socialiser (la montrer, la faire lire, l'exposer, la diffuser...), en vue d'une reconnaissance par des pairs ?
6. Est-ce que l'atelier a donné envie d'en savoir plus, d'aller retrouver des œuvres littéraires, des œuvres d'arts plastiques, des œuvres musicales, des écrits scientifiques, philosophiques... ?
7. Est-ce que l'atelier donne le désir de revenir ou de continuer ?

### **En groupe mixte, mais encore...**

Le paradoxe de l'atelier d'écriture en groupes lettrés – non lettrés réside dans le fait que l'écriture est le moyen employé, alors qu'une partie des participants ne maîtrise pas cet outil, et que l'autre partie a aussi des appréhensions sur ses propres capacités. Pour garantir la faisabilité de l'atelier, on misera sur le volontariat des participants, leur capacité à parler le français et à savoir se relire.

Mais le défi de l'entraide est posé et l'aventure humaine est à vivre.

\* \* \*



## 2. Ce que nous entendons par "groupe mixte"

À partir de ces trois types d'action, nous nommerons "groupe mixte" la réunion de deux publics appelés par commodité : "lettrés" et "non lettrés".

Dans un groupe mixte, les participants ne sont pas à égalité mais à parité : ils détiennent tous une expérience par rapport à la langue et au monde de l'écrit, mais chaque expérience est singulière.

Ces groupes réunissent des participants volontaires sur la base de leurs compétences et savoirs en lien avec l'objet. Chacun a le même statut. Par conséquent, un formateur et un groupe d'apprenants dans le cadre de la formation en alphabétisation, ne constituent pas un groupe mixte tel qu'il est compris ici.

On ne définit pas un groupe mixte par la proportion de chacun des deux publics. C'est la spécificité du projet qui déterminera la répartition.

### Les différentiels de savoirs au cœur des groupes mixtes

Le groupe mixte travaille sur un territoire à explorer, une zone de questionnement commune à tous ses membres. Les différentiels de savoirs entre les participants ne sont pas un frein mais un atout. Tous les savoirs, compétences, points forts, questions, incompréhensions, doutes, des membres du groupe, concourent à la réalisation du projet. Dans une société où les savoirs sont compartimentés, hiérarchisés, et certains niés, le groupe mixte permet la reconnaissance et la valorisation de tous les types de savoirs. Il cherche à les rendre complémentaires et à les mettre en résonance critique.

### Enjeux des groupes mixtes

La mise en relation des savoirs au sein du groupe mixte est un enjeu :

- pour les participants qui transforment l'image qu'ils ont d'eux-mêmes
- pour le groupe qui, dans sa production, se découvre capable de fédérer des savoirs et d'expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement
- pour l'association qui choisit de mettre en place le groupe mixte et qui voit là une mise en œuvre possible des valeurs qu'elle prône
- et, plus largement, pour une société qui se veut démocratique.

À travers l'essaimage de ces groupes, nous visons **l'élaboration collective de nouveaux modes de production de savoirs et leur reconnaissance**. L'expérience des groupes mixtes pourrait être pensée et reprise dans d'autres sphères de la société.

\* \* \*

## 3. Constats et conseils : fiches thématiques

### 3.1 – Se questionner

**Avant de travailler en groupe mixte, il est bon de se donner du temps pour se questionner. Le groupe mixte, pour faire quoi ? Pour et avec qui ? Comment ? Ce que chacun en attend et ce qu'il pense y apporter.**

Nous sommes convaincus de l'intérêt du travail en groupe mixte, sachant que celui-ci n'est pas la panacée. Toute situation ne nécessite pas de faire ce choix. C'est pourquoi avant la constitution d'un groupe mixte, il convient de se poser notamment les questions suivantes :

1. Pourquoi faisons-nous le choix de la mixité dans le cas précis qui nous occupe ?
2. Quels sont les principes qui sous-tendent le travail en groupe mixte tel que nous l'envisageons ?
3. Avec quels acteurs est-il cohérent de travailler en groupe mixte et pour quel projet ?
4. Quelles modalités particulières choisir pour le bon fonctionnement de ce groupe mixte ?

### 3.2 – Affirmer des principes

**Dès le départ, l'affirmation de principes valables pour tous est capitale. Ces principes fondent le travail du groupe et seront remis en débat régulièrement en relation avec les pratiques mises en œuvre.**

- Pas de mixité à tout prix, mais une mixité en cohérence avec un projet.
- Face aux enjeux, aux attentes du groupe, réfléchir au pourquoi nous travaillons ensemble, ce qui nous réunit.
- Fixer des limites de temps : un début et une fin du projet commun en prévoyant une durée suffisamment longue. Ceci pour avoir le temps de se connaître, de s'approprier, de se faire confiance, de fonctionner ensemble et de produire.
- C'est ensuite se donner les moyens de construire des savoirs nouveaux, inattendus, sans viser l'apprentissage du lire, écrire, calculer. C'est élargir le champ des préoccupations individuelles aux dimensions collectives et de société.
- Être réunis dans un cadre qui favorise des relations tendant vers l'égalitaire : tous les participants contribuent au dispositif, personne ne connaît les résultats à l'avance. Sachant qu'il n'y a pas d'égalité de compétences, mais une volonté du 1=1 (qui que ce soit qui parle et d'où qu'il parle). Dire en quoi il y a homogénéité et en quoi il y a hétérogénéité et comment cela s'articule.
- Partir d'un "territoire inconnu, d'un besoin de savoirs".
- Poser l'impérieuse nécessité de la reconnaissance de l'expérience et des savoirs de l'autre, quels qu'ils soient. Valoriser et tirer parti des atouts et des points forts des uns et des autres. Ceci, pour que l'engagement dans le travail ait un sens pour tous.
- Proposer des outils accessibles à tous, tels que chacun puisse se les approprier.
- Faire des différences de rythme un objet de travail commun.

### 3.3 – Evaluer, faire du sens

**Penser l'évaluation avant, pendant et après l'action en groupe mixte, c'est contribuer à lui donner du sens.**

- L'objet des groupes mixtes n'est pas l'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Pourtant des apprentissages et des transformations accompagnent le processus. Or les attitudes prises, les aptitudes développées dans le travail semblent souvent plus difficiles à identifier comme autant "d'acquis de l'expérience" peut-être parce qu'elles sont moins reconnues par les référentiels en usage.

- Dans le travail en groupe mixte, on veille donc à accompagner le processus de moments d'évaluation avant, pendant et après l'action. Ceux-ci s'attacheront à mettre en évidence les effets individuels (sur les personnes) et les effets collectifs (sur les groupes) ou encore les effets sur l'environnement. Le processus d'évaluation sera le résultat d'une construction collective dans laquelle se croiseront les critères les plus nombreux possibles.
- La mesure des effets individuels et collectifs prend la forme de "debriefings" individuels et collectifs (on entend par là, la déconstruction d'une action passée pour en reconstruire une interprétation et la recomposer autrement). Ceux-ci permettront de questionner et de nommer les changements d'attitudes, d'aptitudes et de comportements ainsi que les avancées. Dans le but d'envisager la transférabilité des acquis, les changements ainsi mis en évidence seront à leur tour questionnés au regard des contextes de la vie quotidienne (la famille, le quartier, l'entreprise...).
- L'évaluation porte nécessairement sur le déroulement même de l'action, ses différents temps, son fonctionnement, les savoirs élaborés au cours du projet et leurs modalités d'élaboration.

### 3.4 – Prendre le temps d'analyser, de réguler

**L'analyse réflexive est un retour parlé ou écrit sur ce qu'on vient de faire, pour en tirer les enseignements, en nommer les difficultés, en imaginer la future utilisation, etc.**

Le groupe mixte est un lieu où les rapports de pouvoir entre lettrés et non lettrés peuvent être profondément modifiés, ce qui est déstabilisant tant pour les uns que pour les autres. Des analyses réflexives régulières de ces transformations et de leurs conséquences éventuelles sur le retour de formation sont un temps, une étape nécessaire au processus.

Pendant ces moments d'analyse, la parole de l'un vaut la parole de l'autre : 1 = 1 (cf. 3.2. Affirmer des principes). Il s'agit de dire les chemins empruntés par chacun pour réaliser une tâche. C'est une façon de construire un patrimoine au fur et à mesure.

Ce que nous appelons "régulation" consiste à prendre appui sur ces retours réguliers sur l'activité pour permettre à chacun de se situer dans les avancées. A la suite de quoi, il est possible de décider ensemble de poursuivre dans la voie ou de changer de cap.

### 3.5 – Clarifier un fonctionnement, en être garant

**Sans cadre posé, sans bienveillance, sans indicateurs formulés collectivement, il n'y a ni action, ni évaluation possibles.**

**Ce cadre est porté de manière différenciée par l'ensemble des acteurs.**

Le travail en groupe mixte suppose qu'un cadre sécurisant soit mis en place. C'est ce cadre qui permettra les prises de risques, les audaces.

Les animateurs - il est préférable qu'ils soient au moins deux - garantissent le cadre et veillent à le mettre en relation avec les objectifs fixés pour ce travail. Ils ont le souci de la participation de tous et veillent à ce que le groupe s'en donne les moyens. Ils ont les savoir-faire tant au plan de l'animation que de l'apport de concepts et ils ont la capacité à analyser et à problématiser.

Il est cependant intéressant de s'adjoindre le concours d'autres personnes (animateurs spécialisés, intervenants divers, experts, etc.), qui peuvent favoriser la prise de recul, porter un autre regard, installer une distance critique et constructive.

De leur côté, les participants s'engagent aussi dans la réussite du travail.

De même, lorsque l'action répond à une commande, les commanditaires sont également caution de l'action.

### 3.6 – Garder des traces, mettre en patrimoine, penser l'après

**Mettre en patrimoine, c'est identifier, préserver, archiver et organiser ce qui sera une production communicable.**

Pour assurer la visibilité du processus et la mémoire des savoirs construits, des traces sont indispensables. Il est donc utile de se donner dès le départ les moyens de les conserver : prises de notes, carnets de bord, photos, enregistrements sonores, etc. Le recours à l'écrit est nécessaire, voire essentiel, même s'il peut paraître impossible à quelques-uns.

Mais ceci n'est pas suffisant ! Soit en cours de route, soit au moment de clore un projet, il est utile de se demander comment on va porter ailleurs ce que l'on a découvert ou appris. Anticiper la fin de l'action en groupe mixte et le **retour vers le quotidien**, imaginer les lieux et les moyens de parler de ce qu'on a fait, la manière dont les autres peuvent entendre et recevoir ce qu'on a à dire, tout cela est à prévoir.

### 3.7 – Vivre des processus, produire

**Les enjeux du travail en groupe mixte sont d'arriver à une production en solidarité, avec et en dépit des différences, de se sentir capables d'impulser des transformations tant individuelles que collectives.**

La production d'un groupe mixte est une construction commune; elle est étroitement liée au dispositif mis en place par les animateurs (cf. les dispositifs décrits plus haut).

Il s'agit d'oser se lancer dans une production inédite. La production n'est pas une fin en soi mais un moyen pour élaborer des savoirs et agir sur l'environnement.

### 3.8 – Aide ou entraide ?

**Pour que les personnes travaillent en confiance dans un groupe mixte, il est important de créer des conditions pour que chaque membre se (re)découvre capable et se sente reconnu en tant que personne.**

Même si les objectifs du groupe mixte ont été déclinés précisément, les espaces d'initiative à prendre dans le processus restent une inconnue pour la plupart des participants, surtout lorsqu'ils s'y engagent pour la première fois.

Les animateurs doivent donc être avertis de la nécessité de prendre du temps pour :

- valoriser les différentiels de savoir : tout le monde est compétent !
- identifier les différentiels d'expérience liés à l'activité du groupe mixte et s'appuyer sur ceux qui ont de l'expérience.
- identifier les compétences des uns et des autres utiles pour l'action menée par le groupe et les mettre en complémentarité.
- veiller à l'accès aux mêmes informations pour tous.

Le but étant la participation de tous, celle-ci peut éventuellement être favorisée par la désignation de "scribes", c'est à dire de personnes qui auront le rôle strictement défini de retranscrire par écrit la parole des participants du groupe.

Ainsi, chaque fois qu'il y a production d'écrit, le dispositif prévoira des modalités précises d'entraide, afin de préserver le principe de parité.

\* \* \*

## 4. Le travail en groupe mixte : deux regards

*Le travail en groupe mixte n'a d'intérêt que s'il amène les participants à un changement de regard et de point de vue. Cette évolution est une invitation faite à chacun pour qu'il mette en pratique ces nouveaux acquis dans ses différents milieux de vie.*

*La mise en place d'un groupe mixte ne s'improvise pas. Il est nécessaire de penser au préalable à la constitution du groupe et à son organisation en fonction de la tâche à accomplir et de ses enjeux. Chacun doit savoir pourquoi il est là, ce qu'on attend de lui, les compétences qu'on lui reconnaît et pour combien de temps il s'engage.*

*Un groupe mixte s'appuie sur la réalisation d'un projet commun qui met en œuvre des supports et outils accessibles à tous. Pour ce faire, le groupe mixte veille à valoriser les compétences, les savoirs, les vécus et les expériences de chacun et à les mettre au service du projet.*

*Le bon fonctionnement du groupe mixte suppose la mise en place d'un dispositif garant de la participation de tous et de l'aboutissement du projet. Ce dispositif nécessite notamment l'utilisation de moyens d'expression variés. Le passage par des mises en situation concrètes, en lien avec l'objet de travail, facilite la construction et l'appropriation du projet par tous.*

*Il est bon, d'autre part, d'oser et de provoquer des rencontres lors de détours en territoires inconnus (explorations culturelles). Ce sont là des étapes importantes pour enrichir le patrimoine du groupe.*

Gianni et Geneviève

\* \* \*

### **Problématiques et dispositif : deux notions centrales**

*Pour que l'ensemble des participants s'approprient des problématiques (ex : l'audace, la résistance, la marge et le centre, la qualité, ...) et puissent les penser collectivement et individuellement, il est nécessaire d'opérationnaliser ces problématiques en dispositifs et consignes.*

- *Par "problématique", nous entendons le questionnement d'un objet de travail auquel tout humain est confronté. C'est une mise en tension comme, par exemple, "liberté et contrainte".*
- *Par "dispositif", nous entendons le déroulement ou le scénario reprenant les mises en groupe, les consignes, les supports, les modes d'échange, les traces, les temps de production et d'analyse réflexive.*

### **Le passage par le "faire"**

*Si on veut que les problématiques deviennent des objets de travail, un des moyens les plus adaptés est le passage par le "faire". Par le "faire", nous entendons une production matérielle. Si nous proposons ce passage, c'est que nous pensons qu'en "faisant", des savoirs s'élaborent, se sentent physiquement et sont rendus visibles.*

*Puisque tout être humain a des aptitudes à faire et à penser et qu'elles sont évidemment spécifiques (égales mais non identiques) à chacun, il est essentiel d'affirmer des principes valables pour tous. Exemple : "Tous collecteurs d'expérience, tous noteurs, tous penseurs, tous intervieweurs, tous argumenteurs, ...".*

*C'est la mise en œuvre des principes qui est singulière et non les principes qui sont individualisés en fonction de compétences différentes. Par conséquent, il serait bon que les consignes soient elles aussi pensées et données dans le même esprit de construction, ce qui signifie : une consigne valable pour tous et des mises en œuvre singulières.*

### **La dimension culturelle**

*Pour trouver les moyens de passer par le "faire", il est intéressant de se confronter avec le patrimoine culturel que nous laissent des artistes : plasticiens, metteurs en scène, écrivains, danseurs, musiciens, sculpteurs, ... En effet, ceux-ci ont eux-mêmes travaillé des problématiques, parfois à leur insu, parfois consciemment, et les ont traduites dans leurs œuvres et leurs écrits.*

*On peut aussi prendre appui sur le patrimoine scientifique, philosophique... et celui des sciences humaines.*

### **Préparer le travail en groupe mixte**

Concrètement, nous proposons que les formateurs (ou animateurs...) préparent l'atelier en pensant à créer une phase où les participants (lettrés et non lettrés) seront, par le "faire", amenés à se confronter à des démarches, pensées, supports, ... relatifs à la problématique à traiter dans l'atelier ; ce qui permet de formaliser, au fur et à mesure, ce qui est mis en œuvre. Chacun alors se positionne par la production visible de son travail, en l'expliquant, l'écrivant, la détaillant, l'affichant, ... en la formalisant.

Aller chercher des éléments, des apports dans le patrimoine culturel nous amène naturellement à accumuler, confronter des productions, des savoirs en élaboration, propres à chacun ou à des petits groupes, et donc à construire notre patrimoine, notre pot commun dans lequel chacun puise à sa guise.

Le détour, le "faire" et le patrimoine ne prennent sens (au sens de construction de savoirs) que s'ils sont replacés par rapport à l'objet de travail et aux problématiques. C'est par exemple : "Qu'avons-nous découvert aujourd'hui à propos de "l'audace" ? Et comment avons-nous appris ?"

Pour cela, il est utile de prévoir des temps d'analyse réflexive après chaque temps de travail. Ces temps de réflexion viennent s'ajouter au patrimoine collectif.

### **La notion de choix**

Dans la mixité "lettrés / non lettrés", il y a beaucoup de choix ponctuels à faire et de priorités à nommer si on a le projet de produire un objet à socialiser qui sera utile à tous, lettrés et non lettrés.

Pascale et Karyne

\* \* \*

Bruxelles, février et avril 2008.



**LIRE ET ECRIRE** Communauté française, asbl  
12 rue Charles VI  
1210 Bruxelles  
telephone : +32 (0) 2 502 72 01  
courriel : [lire-et-ecrire@lire-et-ecrire.be](mailto:lire-et-ecrire@lire-et-ecrire.be)  
[www.lire-et-ecrire.be](http://www.lire-et-ecrire.be)



CULTURE  
ÉDUCATION PERMANENTE



Avec le soutien du Ministère de la Communauté française - Service de l'Éducation permanente -, de la Commission communautaire française, de la Région de Bruxelles Capitale, de Actiris, de Bruxelles Formation, de la Région wallonne, du Forem et de l'Union européenne.