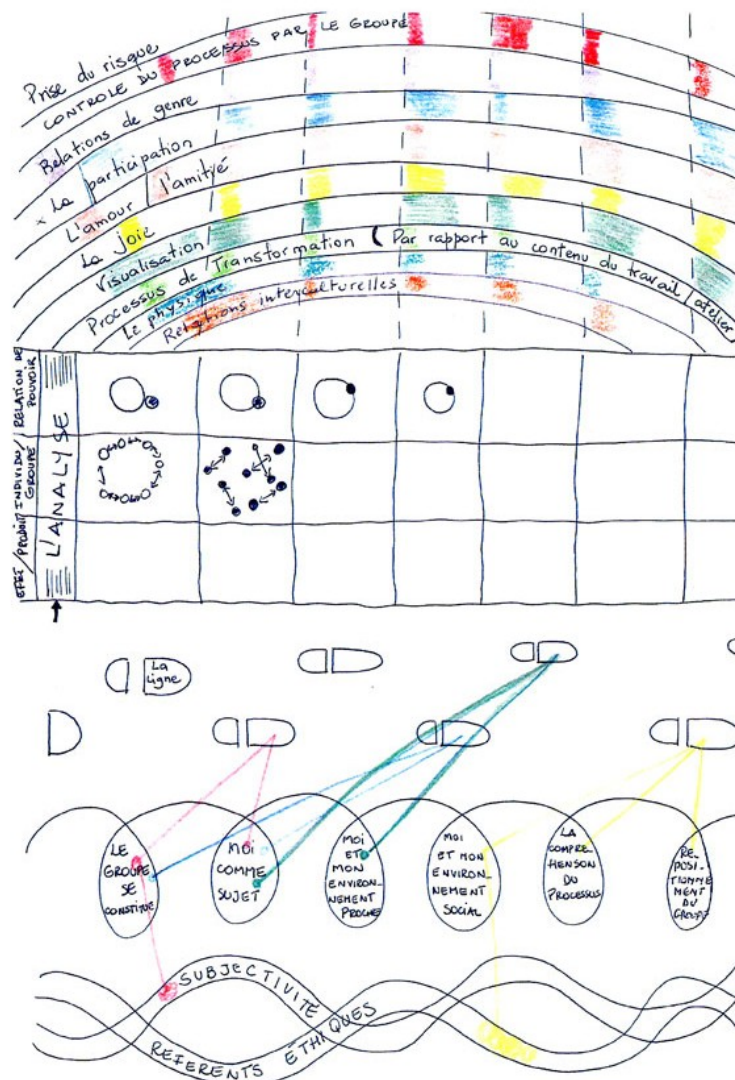


### ANNEXE 4

#### Le graphique de l'Arc-en-ciel

#### Outil de conception et d'évaluation du processus Reflect-Action



#### UNE APPLICATION DE REFLECT EN 2008

In Le Courrier de l'Unesco 2008/7

Le Prix d'alphabétisation Roi Sejong de l'UNESCO couronne cette année une ONG zambienne, le People's Action Forum, dont le programme "REFLECT et VIH/ SIDA" encourage les communautés à s'attaquer par elles-mêmes aux défis de la pandémie. Son secret : un recours innovant aux langues locales et aux activités culturelles.

Pour lire la suite :

[http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\\_ID=43279&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=43279&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)



## ANNEXE 5

Article extrait du « Journal de l'Alpha », Thierry Pinoy, Collectif Alpha

## La méthode Reflect Action: une approche de l'alphabétisation proche de celle de Paulo Freire

Formation

*La méthode Reflect Action connaît un essor important dans les pays du "Sud" depuis le début des années 90. Elle est utilisée dans plusieurs pays d'Amérique latine, d'Afrique, et d'Asie, ainsi qu'en Irlande et au Royaume-Uni, principalement par le milieu ONG, dans le cadre de projets éducatifs, d'alphabétisation ou de développement communautaire.*

Sorte de fusion entre la théorie de Paulo Freire et les techniques de Méthode Accélérée de Recherche Participative (MARP), Reflect se veut une approche de l'alphabétisation visant le renforcement des capacités et des pouvoirs de la communauté dans une perspective de changement social et économique.

Conscientisation, éducation permanente, éducation populaire, approche de l'alphabétisation dite "idéologique", Reflect se réfère à ces concepts mais intègre dans son approche d'autres composantes comme le rôle des deux sexes dans le processus de développement, l'importance du "visuel" dans les supports et les productions, les différents modes de communication (y compris l'internet). L'approche est basée sur les savoirs et les compétences existantes des personnes, y compris en calcul, pour créer de nouveaux apprentissages et un positionnement face à la société.

Dans cette optique, l'alphabétisation ne se résume pas à l'apprentissage de techniques de lecture, d'écriture et d'arithmétique, c'est un processus au sens large qui met en oeuvre un ensemble de pratiques de communication qui ont toutes un impact sur la capacité des personnes à affirmer/défendre leurs droits et à se positionner par rapport au monde extérieur.

L'an passé, lorsque nous avons reçu le Manuel pour l'utilisation de la méthode Reflect Action en alphabétisation, j'étais à la fois séduit et dubitatif. Séduit, car les principes et processus visés par la méthode se référaient à Paulo Freire et me rappelaient les années passées au Nicaragua à travailler en alphabétisation et éducation populaire des adultes. Dubitatif, car cette approche freirienne "régénérée", était promue dans un style "marketing" par ActionAid, très grosse ONG britannique.

Puis est venue la possibilité de suivre au Pays basque un atelier Reflect de 5 jours, animé par des formateurs salvadoriens et européens, en espagnol et en anglais, intitulé: *Processus de "prise de pouvoir/appropriation" basés sur une analyse des relations de pouvoir, des rapports hommes/femmes et des relations interculturelles*. Tout un programme.

Vingt-cinq personnes (Boliviens, Quechuas, Salvadoriens, Italiens, Hollandaises, Espagnols, Basques, Japonaise, Belge bruxellois et Britanniques) se sont donc retrouvées à Zerain, joli petit village de moyenne montagne situé à 60km de San Sebastian, du 19 au 24 juin 2000, pour vivre cet atelier.

Le premier jour, nous avons reçu en fait de programme un feuillet presque vide et un document de 7 pages, vide aussi, à l'exception des titres suivants: apprentissages, vécu de la semaine, actions possibles, principes identifiés, analyse, techniques. Le fait de ne pas avoir de programme structuré en a étonné plus d'un(e).

Il était clair que nous allions avoir à construire le programme et ce fameux "processus" tous ensemble et nous nous demandions bien comment,



entre 25 personnes ne se connaissant pas, d'origines, de cultures, de langues, d'expériences professionnelles différentes (coordinateurs de projets éducatifs, travailleurs d'Actionaid, étudiants, formateurs en alphabétisation ou en développement communautaire,...), le tout en deux langues "officielles ou dominantes", l'espagnol et l'anglais.

En guise d'introduction, par paires, nous avons dessiné nos portraits réciproques en nous posant quelques questions (noms, cadre professionnel mais aussi la plante ou l'animal que nous aimerions être et pourquoi, comment nous nous sentions,...). Puis, nous avons dessiné notre lieu d'origine, ce qui a permis de construire à même le sol "la carte" de notre monde en fonction des lieux d'origine (ou d'adoption) de chacun, en partant de notre représentation de Zerain comme point d'ancrage du groupe. Nous avons rajouté les portraits et données personnelles sur la carte, avant de procéder à une analyse du "processus" par groupes de deux ou trois, chaque groupe ayant à traiter une question spécifique. Discussion en plénière.

Ensuite, chacun a écrit ses attentes par rapport à l'atelier sur un carton. Les animateurs nous ont alors présenté leurs objectifs et les résultats attendus. Chacun a vérifié si ses attentes correspondaient aux objectifs et résultats que les animateurs avaient prédéfinis. Discussion et consensus sur les points de convergence, puis en sous-groupe nous avons réfléchi aux formes de "vie commune" à respecter durant l'atelier pour fonctionner en groupe très hétérogène (langue, culture, identité, sexe, attentes,...). Je retiens tout particulièrement l'écoute attentive, la rotation dans les responsabilités (tra-



### Le noeud

*Le groupe forme un cercle, puis chacun avance vers le centre en fermant les yeux, les mains levées et tendues vers l'avant jusqu'à rencontrer d'autres mains. Ensuite, on ouvre les yeux et on se rend compte que le groupe forme un noeud qu'il faut défaire les yeux ouverts mais sans lâcher les mains rencontrées!*

*Analyse réflexive ensuite.*

duction, animation, implication dans les sous-groupes,...), le contrôle de sa propre parole ("Je ne suis pas la personne qui a les choses les plus importantes à dire"), les échanges informels,...

L'après-midi du premier jour était peut-être le moment le plus important de l'atelier, le plus risqué aussi, le plus impliquant. Après quelques courtes dynamiques de groupe visant à établir des attitudes positives les uns envers les autres, chacun s'est mis à dessiner "le fleuve de sa vie" en symbolisant les événements et les processus par des symboles comme la largeur du fleuve, des rapides, des rochers, des méandres,...

En sous-groupe, chacun a présenté son dessin et a répondu aux questions des autres et de l'animatrice qui participait aussi. Jusqu'à quel point étais-je prêt à partager l'histoire de ma vie avec des inconnu(e)s? Et à entendre celle des autres et avoir envie de leur dire plein de choses. A la fin de la présentation, à tour de rôle, et *de dos*, chacun a été mis en valeur et a reçu des compliments des autres membres du sous-groupe. La rencontre a continué lors du souper et au bar.

Le lendemain, après un moment de réflexion et d'annotations personnelles, suivi d'une activité ludique et drôle visant à briser la glace et à créer un sentiment de coopération entre nous (voir encadré *Le noeud*), nous avons analysé "le fleuve de la vie". Controverses, silences glacés ou plaisir clairement affirmé, le groupe se soudait. Certains exprimaient leur plaisir et étaient contents du climat que l'activité avait créé, d'autres ne voulaient pas parler. En ce qui me concerne, je ne le désirais pas parce que le



vécu de la veille était quelque chose de très personnel. Pas envie de dire comment ça s'était passé, ce que j'avais ressenti. Néanmoins, avec le recul, cette dynamique a créé de bonnes conditions pour pouvoir construire quelque chose ensemble et a mis en évidence l'importance de se connaître, de se projeter, de communiquer, du regard d'autrui. Les animateurs se sont impliqués autant que les autres. Il ne s'agit pas de faire surgir les problèmes des gens, mais plutôt de les amener à décider du comment ils veulent les aborder. Opération délicate toutefois.

Ensuite, nous avons été répartis en 4 commissions de travail: une a travaillé sur les processus de l'atelier, une autre sur les relations de pouvoir, une autre sur les relations interculturelles, et la dernière sur les rapports hommes/femmes. Un canevas de travail à la main, chaque commission décidait du comment s'organiser, comment travailler tout au long de l'atelier. La commission de l'évaluation des processus à laquelle j'appartenais a rejeté le canevas proposé. Nous avons donc décidé de construire notre propre matériel d'émergence des processus et d'évaluation. Un tableau reprenant nos attentes a été disposé dans le local afin que chacun puisse chaque jour évaluer dans quelle mesure les attentes étaient rencontrées. Nous avons aussi décidé de dessiner "le fleuve de l'atelier" en le complétant chaque jour. Ce travail (jusque fort tard dans la nuit) reste pour moi un des moments forts. Chaque commission a présenté ses conclusions sous forme de graphiques originaux.

### *Usages possibles du diagramme des relations de pouvoirs*

- Au sein de notre équipe
- Pour analyser les relations dans la classe
- Au sein de toute organisation, d'une communauté, d'une famille
- Avec des immigrants pour analyser le pouvoir qu'ils ont par rapport à d'autres groupes
- Avec des jeunes
- On peut appliquer cette technique à des analyses socio-économiques, politiques,...

L'après-midi du deuxième jour fut consacrée à aborder notre *contexte*, par le biais d'une analyse des relations de pouvoir au sein de notre famille à l'âge de 8 ans et maintenant. Nous avons dessiné deux diagrammes représentant notre lieu de vie

actuel et de l'époque. A l'intérieur, des cercles pour les personnes avec lesquelles nous viv(i)ons; à l'extérieur, d'autres, cercles pour les personnes influentes sur la famille. La taille du cercle indique le pouvoir qu'a(vait) cette personne et le voisinage des cercles les relations de pouvoir entre personnes représentées. Pour chaque personne, une série de variables sont indiquées (âge, sexe, niveau d'études, langues, identité culturelle, niveau économique). Ce travail individuel a été socialisé et analysé en 3 sous-groupes: un groupe de femmes, un d'hommes et un mixte, avant la plénière.

Le "programme" prévu par les animateurs est de plus en plus bousculé au fil des jours un peu à la manière des pièces d'un puzzle dont on ne voit pas encore vraiment la place. Les discussions et échanges sont intenses, l'écoute est attentive.

Le troisième jour a débuté par une autre dynamique impliquant confiance, solidarité et respect des règles, suivie par un moment d'analyse, ainsi qu'un peu de temps pour le travail en commission, chaque commission devant consulter ou faire participer les autres et présenter en plénière l'avancement de ses réflexions. Vu la frustration de certain(e)s de n'avoir pu continuer une discussion du premier jour sur la langue et l'identité culturelle, il a été décidé de passer à la présentation des conclusions de la commission d'interculturalité. En tant que bruxellois polyglotte, j'étais le seul à ne plus très bien savoir si j'avais une identité culturelle bien définie. Parlant dans les deux langues de l'atelier et traduisant souvent, il ne me semblait pas utile de revendiquer l'usage de ma langue comme d'autres dans le groupe. Thème sensible et délicat chez nous, mais encore plus en plein coeur du Pays basque. A aucun moment de la semaine, je n'ai ressenti propagande ou lavage de cerveau, ni même lorsque un représentant d'Herri Batasuna, parti indépendantiste, est venu présenter la situation au Pays basque, leurs revendications et a répondu à nos questions. Amusant d'observer les (dés)accords muets/tacites entre les Basques présents.

De ces discussions, je sors convaincu de l'importance d'aborder le thème de l'identité culturelle et d'analyser les relations de pouvoir entre les langues dans les cours, surtout si la demande de nombreux participants est celle de l'intégration via l'apprentissage de la langue française.



Entre-temps, la commission sur les relations hommes/femmes nous a fait part de ses conclusions sous forme de 3 graphiques sur la participation, le leadership et l'interaction émotionnelle entre participants. Les discussions qui ont suivi m'ont rappelé le championnat d'Europe de football en Belgique. Match nul.

Nouvel interlude local avec l'apprentissage d'une chanson en basque, autre grand moment de l'atelier. J'avais l'impression d'être dans un module de langue.

Quatrième jour consacré "aux sujets", les personnes avec lesquelles nous travaillions et nous-mêmes... Deux matrices ont été construites, technique excellente de mon point de vue pour travailler l'oral, l'écrit, la lecture, le calcul et initier un processus collectif.

Pour la première, on demande au groupe quels sont les fruits préférés et pourquoi. La deuxième matrice utilise les mêmes catégories de fruits mais il est demandé de donner une valeur à chaque fruit par rapport aux pourquoi exprimés précédemment.

Nous avons ensuite appliqué ces modèles à notre travail et à nos "sujets" en sous-groupes d'intérêt commun. Les tableaux produits par chaque sous-groupe analysaient les relations de pouvoir au sein de leurs organisations ou domaines de travail. La première matrice identifie les sujets qui ont le plus de pouvoir, la deuxième leur attribue une valeur en fonction des critères identifiés. Les tableaux pro-

duits par chaque sous-groupe sont apposés aux murs et analysés après un temps d'observation. Frappant de constater que les sujets pour lesquels nous travaillons sont les personnes qui ont le moins de pouvoir.

La matrice permet d'approfondir une ou plusieurs variables qui ressortent de l'analyse, ou même de rajouter des variables au fur et à mesure pour faire une lecture selon un autre angle (exemples: le sexe, l'identité culturelle, la classe sociale, le droit de résidence...).

Cette démarche, comme celle des diagrammes, peut être appliquée avec notre public pour analyser avec eux les nombreuses situations d'oppression qu'ils vivent dans la vie quotidienne (recherche de logement, statut, importance du travail, les priorités du moment, les rapports avec l'administration, avec la formation, etc). Elle permet par ailleurs de développer et de travailler sur l'oral, la lecture, l'écriture, le calcul de façon plus "globale".

Les intensités dans les échanges avaient créé une forme de complicité dans le travail commun, malgré les différences de langues, de cultures et de personnalités. L'analyse en groupe de la dernière démarche de la journée sur le thème de la discrimination, donna lieu, un moment, à une remise en cause du pouvoir des animateurs ou pour le moins, leur pouvoir sur le groupe était d'une certaine façon "contrôlé". Une personne a menacé de s'en aller. Discussions, questionnements.

La journée s'est achevée par la fête à Segura, petite ville proche de Zeraïn. Quel accueil!

Tables dressées sur la place centrale, danses, rondes et musique locales.

Après un réveil difficile, le dernier jour a été consacré à la mise en commun du travail des dernières commissions, et à la socialisation de l'expérience de la semaine. Nous avons partagé les principes de Reflect Action identifiés par chacun(e). Même chose pour les apprentissages et les différents vécus de la semaine.



### Quelques principes "Reflect" identifiés

- Apprendre à connaître les personnes est une étape préalable à la constitution d'un groupe
- Principes d'identification et d'appartenance sociale
- Analyse de l'expérience accumulée (individuelle et de groupe)
- Solutions aux problèmes basées sur la coopération et l'organisation
- Analyse des structures de pouvoir (interculturelles, liées au sexe,...)
- Stimuler l'auto-estime
- Socialisation et participation
- Le sujet est l'auteur du processus
- Principe de recherche de changement
- Principe de réciprocité entre animateurs/participants
- Utilisation de supports visuels, graphiques,... pour communiquer ce que nous voulons dire, exprimer.

L'évaluation de l'atelier s'est faite en plusieurs temps: en plénière, par un jeu de questions/réponses, en terminant ensemble le fleuve de l'atelier, par l'analyse du graphique créé en commission qui donnait une idée générale sur les attentes des participants et ce qui avait été atteint en fin de semaine, même si certains avaient oublié d'annoter leurs évaluations.

Nous avons aussi décidé de rester en contact par courrier électronique et d'établir des liens de proximité géographique pour échanger sur l'application de Reflect Action en alphabétisation et plus particulièrement avec un public "langue étrangère". De fait, dès le retour en Belgique, les messages ont afflué de partout, témoignant de la difficulté de retourner à la vie normale après une semaine aussi intense.

*"Ce qui était extraordinaire, c'est que nous avons pu écouter, répondre sans excès, respecter ce qui était dit tout en restant concentrés sur le sujet. Les gens admettaient leurs erreurs. En cinq jours, nous ne sommes pas devenus un groupe, mais bien un corps unifié de gens, capable de se prendre en charge"<sup>1</sup>.*

Les raisons du succès? Peut-être l'absence de programme pré-établi, l'honnêteté, l'écoute attentive,

l'utilisation de supports visuels pratiques, l'idée que tous et toutes avaient quelque chose à apporter, la recherche de cohérence entre la théorie et la pratique,...

En ce qui me concerne, cette semaine m'a non seulement donné des idées d'animation et d'exploration, mais elle m'a aussi montré qu'il était possible de générer des pratiques et des réflexions collectives malgré les différences de langues, de cultures, d'expériences. Reflect est plus qu'un outil, c'est une démarche qui met en oeuvre les principes de l'éducation permanente et qui s'inscrit parfaitement dans celle du Collectif Alpha.

Il est clair qu'il n'est pas possible d'"enseigner" Reflect Action sans avoir vécu personnellement le processus. Des pistes pour les formations de formateurs de Lire et Ecrire?

Il reste des doutes quant à l'adaptation de Reflect en milieu urbain avec un public très mélangé d'immigrants, de réfugiés, de clandestins,... qui apprend à lire, à écrire et à communiquer dans une autre langue. Comment concilier les apprentissages plus "techniques" d'une langue et ceux inhérents à la vie en groupe ou en société?

Depuis la rentrée, j'ai essayé d'intégrer quelques-unes des techniques vécues à Zerain avec succès, malgré quelques adaptations nécessaires. Cela me donne envie de continuer et d'échanger avec d'autres utilisateurs de la démarche Reflect, et puis aussi d'en parler à ceux et celles qui sont intéressé(e)s.

**Thierry Pinoy**  
**Collectif Alpha**

<sup>1</sup> Traduit de l'article de Margriet Bloemhof, une des participantes, reçu par mail.

Une nouvelle formation à la méthode "Reflect Action" aura lieu à Nijmegen aux Pays-Bas du 27 février au 2 mars 2000 (congé de Carnaval). Lors de cet atelier, deux langues de travail seront utilisées: le français et l'anglais. Pour plus d'information, vous pouvez joindre Thierry PINOY au Collectif Alpha (tél: 02 538 36 57) ou lui envoyer un mail (collectif.alpha@skynet.be).



### ANNEXE 6

Article extrait du « Journal de l'Alpha ». Propos recueillis auprès d'Axelle Devos (Lire et Ecrire Brabant wallon) par Sylvie-Anne Goffinet

## Deux jours pour démarrer Reflect-Action

*En adoptant, il y a trois ans, la méthodologie Reflect-Action<sup>1</sup>, Axelle Devos et Delphine Charlier ont complètement restructuré les animations de démarrage qu'elles faisaient jusqu'alors. Elles travaillent maintenant systématiquement sur les attentes, les principes de vie du groupe... qui font partie intégrante de la méthodologie Reflect. En s'y consacrant de manière intensive en tout début de formation, cela permet de mettre le processus en route, de poser les fondations d'un travail de longue haleine qui donne un cadre aux apprentissages, tant pour les apprenants que pour les formateurs.*

*Laissons maintenant la parole à Axelle...*

Axelle : Les deux premières années, c'était une semaine complète mais c'était trop long pour les apprenants qui attendaient surtout qu'on réponde à leur demande d'apprentissage. A la rentrée de septembre dernier, on a donc décidé d'organiser un module plus petit de deux journées, un jeudi et un vendredi, complété par quelques animations dans les semaines qui suivent. Cela nous a conduit à installer le processus progressivement tout en permettant aux apprenants de rentrer plus rapidement dans l'apprentissage. Dès le départ, nous leur avons expliqué ce que nous allions faire. Que pour pouvoir commencer à apprendre, il faut que chacun se sente à l'aise et qu'il faut donc d'abord constituer un groupe, créer un climat favorable. Et donc qu'on allait prendre du temps pour ça.

*Journal de l'alpha : Ce module est-il organisé avec l'ensemble des apprenants ?*

Axelle : Ici à Nivelles, nous avons deux groupes en formation. D'abord un groupe d'une douzaine de personnes en français langue étrangère qui viennent tous les matins. Et ensuite un groupe en formation intensive qui vient toute la journée. Ce groupe comporte deux sous-groupes, l'un de remise à niveau et l'autre de débutants en alpha. Les animations de démarrage se font avec tout le monde pour que les personnes fassent connaissance et que se crée assez rapidement un tissu social d'entraide et de solidarité. Il s'agit d'animations pour se présenter et faire connaissance, pour cerner les attentes et mettre en place les principes de vie. Ces animations de démarrage nous permettent, à nous formatrices, de prendre contact avec les apprenants et de voir comment méthodologiquement on peut installer le processus Reflect et travailler ensemble dans les groupes.

Par la suite, les animations qui vont plus loin dans la construction de ce processus se font seulement avec le groupe de formation intensive.

*J'a : Tu parles de présentation, d'attentes, de principes de vie... Peux-tu expliquer un peu ?*

Axelle : J'y viens... Cette année on a commencé par installer les bases de tout ce qui tourne autour de la constitution du groupe par une première démarche de présentation de soi. La première animation était une animation sur les noms. C'était une petite animation de démarrage pas très compliquée où il fallait noter son prénom sur un post-it et se classer par ordre alphabétique. L'objectif était de créer très rapidement du lien à l'intérieur des sous-groupes puisque certains savaient écrire et d'autres pas, certains savaient lire et d'autres pas. Ils ont tout de suite dû collaborer et s'entraider.

Lors d'une deuxième animation, on a travaillé avec la technique des blasons. On avait découpé des petits papiers de couleurs différentes et on a demandé à chaque apprenant de prendre 6 papiers : sur le premier chacun devait noter son prénom et dessiner un symbole qui le représente, sur le 2<sup>ème</sup> il fallait dessiner ou écrire un souvenir personnel qu'on avait envie de partager avec le groupe, le 3<sup>ème</sup> devait servir à décrire quelque chose de sa culture dont on est fier, pour le 4<sup>ème</sup> c'était une qualité, pour le 5<sup>ème</sup> un défaut et enfin, sur le 6<sup>ème</sup> on demandait de dessiner sa famille. Chacun a ensuite présenté les différentes composantes de son blason à l'ensemble du groupe. On a alors construit une fresque collective sur une grande feuille où chacun est venu placer ses petits papiers là où il voulait. On a demandé au groupe ce qu'on allait faire de ce support. Ils ont décidé de le mettre dans la cage



d'escalier, à un endroit où tout le monde passe puis- qu'il appartient aux deux groupes. Pour terminer, chacun a pu exprimer comment il s'était senti dans l'animation. Ce moment autour du ressenti est essentiel, il permet de créer d'emblée un espace où les émotions, les satisfactions ou insatisfactions peuvent être socialisées, où un retour est possible sur ce que la personne a vécu lors des animations. De plus, c'était d'autant plus important que pour beaucoup d'apprenants ce n'était pas à ça qu'ils s'attendaient en arrivant ici.

L'après-midi a démarré par un *citron-citron*<sup>2</sup> amélioré. Amélioré parce qu'en plus des prénoms, on a chaque fois demandé à la personne qui était au milieu de dire au groupe quelque chose d'elle-même qu'elle avait envie de partager. L'objectif était que les personnes se dévoilent un petit peu mais toujours dans le but de créer des liens et de se découvrir des points communs. Ces animations nous permettent d'avoir très rapidement une vision de l'organisation des relations dans le groupe ; dès la première animation sur les noms, les leaders apparaissent déjà.

On a ensuite travaillé sur les attentes : qu'est-ce qu'on fait ici ensemble et pourquoi on est là ? On a utilisé une animation qui s'appelle la toile d'araignée. Pour cette activité, chacun doit noter – les formateurs servent de scribes pour les personnes qui ne savent pas écrire – au moins deux attentes qu'il a par rapport à la formation. Sur une grande feuille chacun vient ensuite placer une de ses attentes où il veut et l'explique. Puis un second tour avec la seconde attente. On leur demande alors de regarder toutes les attentes et de rassembler celles qui leur paraissent aller ensemble en justifiant ce qu'ils font. En général, on remarque qu'on est très fort sur des attentes de type scolaire mais qu'il y a quand même d'autres choses qui apparaissent au niveau du relationnel, de la confiance en soi... Pour chaque catégorie, on cherche un intitulé. Le panneau terminé nous donne ainsi un instantané de ce que le groupe attend de la formation.

Pour clôturer la journée, on aborde les questions de logistique. On demande au groupe de se mettre 3

par 3 et de faire un petit brainstorming sur toutes les questions de cet ordre qu'ils se posent, du genre : à quelle heure faut-il arriver, comment s'organise-t-on pour les boissons, que faut-il faire en cas d'absence,... Lors d'une mise en commun, on répond aux questions qui relèvent du 'règlement d'ordre intérieur' comme celles concernant l'horaire, les absences... Les autres questions relatives à l'organisation interne (boissons, etc.) font l'objet d'une discussion et d'une décision du groupe.

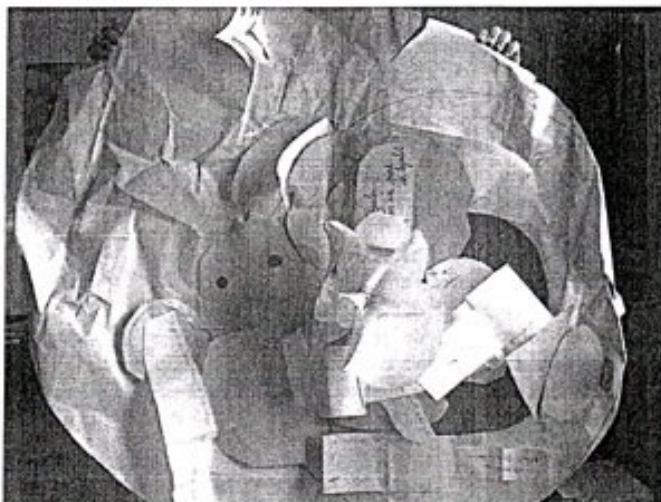
Voilà pour la première journée sauf que j'ai oublié de dire que les formateurs participent au même titre que les apprenants à toutes les animations. Nous donnons aussi nos attentes et posons aussi nos questions en termes de logistique. Les formatrices bénévoles qui sont dans le processus participent elles aussi autant que possible à toutes les animations de démarrage.

*Ja : Et le deuxième jour ?*

Axelle : Le deuxième jour, nous travaillons sur les principes de vie. Nous commençons par une petite animation de mise en contact pour se rappeler les prénoms. Pour ce jeu, on place un drap pour séparer les deux équipes qui ont été constituées. Une personne de chaque équipe se place de part et d'autre du drap. Quand on abaisse le drap, la première qui réussit à prononcer le nom de l'autre fait venir cette personne dans son équipe.

Après cette reprise de contact, on aborde le thème de la seconde journée : les principes de vie (*voir photo*). Pour commencer, chacun écrit – ou les for-

Photo : Lire et Ecrire Brabant wallon





matrices servent de secrétaires – un principe, voire deux qui sont vraiment les plus importants pour lui à devoir être respectés dans le groupe. Répartis en sous-groupes avec une animatrice dans chacun d'eux, les participants discutent pour rassembler leurs principes en catégories et éliminer les doublons. Lors de la mise en commun, chaque sous-groupe présente les résultats de son travail et on rediscute tous ensemble pour refondre les catégories. Ce qui est intéressant dans cette activité c'est que les gens s'expriment sur leurs valeurs, sur leurs principes et sur les règles importantes à suivre dans la formation. C'est une activité qui prend du temps : on a travaillé toute la matinée du vendredi et on a continué le lundi matin (on ne donne pas cours le vendredi après-midi).

*Ja : A priori ça ne paraît pas évident d'échanger et de s'entendre sur les valeurs...*

Axelle : Non, ce n'est pas évident mais je pense que les gens sont de bonne volonté et de bonne composition parce qu'ils ont envie que les choses se passent bien. Mais je pense aussi que quand on arrive sur des valeurs, il y a des choses qui ne sont pas négociables. Dans le travail qu'on fait, on ne garde que ce qui est négociable et c'est seulement quand le groupe arrive à se mettre d'accord sur un principe qu'on le garde. Ce qui peut se négocier, c'est par exemple tout ce qui rentre dans la catégorie du respect : quand on parle de respect, qu'est-ce qu'on met là-derrrière ? ; qu'est-ce que ça implique concrètement comme type de comportement dans le groupe ? Pour l'usage de la langue maternelle par exemple : est-ce que ne parler que français pendant les cours ne relève pas quelque part du respect ? ; quand on parle dans sa langue maternelle pendant le cours, est-ce qu'on respecte le formateur qui est en train de nous apprendre quelque chose, est-ce qu'on respecte les autres apprenants qui ne comprennent pas ? ; etc. C'est ce genre de discussion qui conduit à l'élaboration des principes de vie.

*Ja : Est-ce qu'il arrive que pour un principe il y ait un consensus parmi les participants mais que les animateurs ne soient pas d'accord ?*

Axelle : L'objectif est que tout le groupe arrive à se mettre d'accord, y compris les animateurs puisqu'ils en font partie. Si nécessaire, il faut poursuivre la négociation pour trouver un terrain d'entente. En

cas de désaccord, il est important de voir ce qui est en jeu pour les formateurs et qui n'est pas respecté dans ce que les stagiaires proposent. Et vice-versa, on pourrait avoir un principe qui est défendu par un formateur et qui n'est pas accepté par le groupe. Dans ce cas, on peut chercher une solution en reformulant les choses de manière à ce que les enjeux de chacun soient pris en compte. Par exemple, au niveau de l'utilisation des GSM pendant les cours, il y a eu une belle négociation entre les formatrices et le groupe. Certaines formatrices disant qu'elles voulaient que les GSM soient éteints pendant les cours pour ne pas être interrompues à tout bout de champ, les apprenants disant qu'ils avaient besoin d'être joignables. Le résultat de la négociation a été de dire que les GSM pouvaient rester allumés mais en position 'vibreur' ou 'silencieux' et qu'il fallait sortir de la salle de cours pour répondre aux appels. Ce travail de négociation prend pas mal de temps. La solution trouvée a permis à chacun d'être reconnu dans ses besoins. On n'accepte un principe que quand tout le monde est d'accord pour qu'il fasse partie des règles de fonctionnement du groupe qui vont être une référence tout au long de l'année. Quand une décision prise par le groupe n'est pas respectée, on peut la rappeler. Par exemple, dans la règle concernant les GSM, il arrive régulièrement que certains apprenants oublient de mettre leur GSM sur vibreur ou silencieux. Comme la règle a été élaborée ensemble, ce sont généralement les autres apprenants qui interviennent. Un apprenant a même pris l'initiative de faire un panneau sur lequel il a écrit la règle en grand caractère. A partir du moment où c'est un apprenant qui réagit, le message passe 10 fois mieux que si c'était le formateur. Ce qui est intéressant dans la démarche c'est que chacun, puisqu'il a participé à l'élaboration des principes, devient responsable de leur mise en œuvre et de leur respect. Ce ne sont plus nécessairement les formateurs qui portent et rappellent les principes, c'est l'ensemble du groupe. Le lundi midi, on avait terminé, on était au clair avec les principes qui devaient nous servir de référence tout au long de l'année.

*Ja : Tu disais au départ que vous aviez poursuivi le module de démarrage dans les semaines qui suivent...*

Axelle : Oui et cela tout au long de l'année. Le jeudi est en général consacré aux animations



Reflect-Action. Le premier jeudi, nous avons présenté la méthodologie et en particulier la grille d'analyse des animations proposée par Reflect qui porte sur différents niveaux : les relations dans le groupe, la répartition du pouvoir entre les formateurs et les apprenants ; les apprentissages ; le processus de formation ; les valeurs et les émotions que les animations suscitent. Ce schéma, les anciens le connaissaient déjà mais je pense que le fait de l'avoir explicité plus clairement, de l'avoir travaillé avec eux a permis, à certains en tout cas, de comprendre un peu mieux le processus et en quoi les animations Reflect avaient du sens dans la formation. Après avoir présenté le schéma, nous l'avons utilisé pour analyser ensemble une des animations de démarrage (voir photo).

L'après-midi, nous avons aussi présenté les différents sous-groupes de travail Reflect – qu'on appelle habituellement 'commissions' mais que cette année nous avons appelé 'ateliers' – dans lesquels sont analysées les animations. Un premier atelier porte sur les relations dans le groupe. On a ainsi travaillé avec eux à établir des critères d'analyse qui sont le genre, l'origine culturelle, l'âge, la maîtrise ou non de la langue. Un deuxième atelier analyse le processus de formation en essayant de voir quelle place a chaque animation et ce qu'elle apporte en termes d'avancement dans ce processus. Un troisième atelier travaille sur les apprentissages : qu'est-ce que j'ai appris à travers ces animations ? Le dernier atelier est un atelier animations dans lequel se trouvent d'office les formateurs. Dans cet atelier, nous utilisons la grille d'analyse dont j'ai parlé.

Le temps d'analyse en ateliers est très important dans Reflect. Il nécessite une collaboration avec les formatrices autour de l'élaboration des critères d'analyse car l'expérience nous a montré que peu d'apprenants possèdent les 'outils intellectuels' pour construire ces critères de manière autonome. C'est pour nous un apprentissage essentiel que de les mener à se constituer ces outils d'analyse, faute de quoi ils peuvent rapidement se décourager dans le travail en atelier.

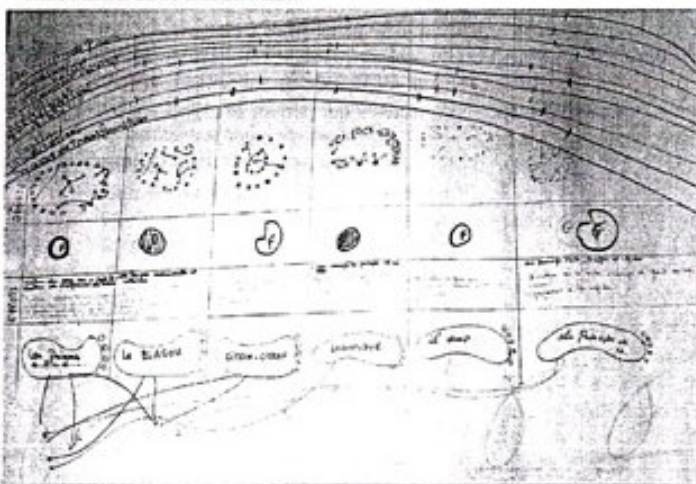
Chaque apprenant a choisi l'atelier dans lequel il avait envie de travailler. Cette année, certains apprenants sont allés dans le groupe animations avec les formateurs alors que l'année passée, il n'y en avait aucun. C'est très chouette car maintenant ce ne sont plus les formateurs mais les apprenants qui présentent l'analyse des animations et ça change beaucoup de choses dans la mise en place du processus de formation.

*Jax : Vous avez poursuivi ce travail les semaines suivantes ?*

Axelle : Oui. On a par exemple travaillé sur les blocages dans l'apprentissage parce qu'on s'est rendu compte que la majorité des blocages sont liés à une histoire et qu'en travaillant là-dessus on peut faciliter l'apprentissage. Si on ne donne pas à l'apprenant l'occasion à un moment donné de faire un retour sur son histoire, il risque de ne pas avancer. Mais on travaille uniquement sur ce qui est lié à l'apprentissage. On ne fait pas de thérapie. Quand on travaille sur l'interculturel ou l'histoire familiale par exemple, la question porte toujours sur

« comment, dans ma famille, dans ma culture, l'école, les savoirs sont-ils perçus ? » et sur « qu'ai-je hérité de ma culture ou de mon histoire familiale en termes de représentations de l'école et du savoir ? ». On se rend compte qu'en travaillant ainsi on débloque pas mal de choses au niveau de l'apprentissage et on permet aux personnes de prendre conscience d'où viennent leurs représentations et en quoi ces représentations ont un poids et un pouvoir sur leur manière de fonctionner. En les mettant à plat et en les confrontant à celles

Photo : Lire et Ecrire Brabant wallon



des autres qui sont différentes, elles prennent du recul par rapport à leur propre histoire, découvrent un espace de liberté qu'elles peuvent investir et qui leur ouvre des perspectives de changement. On est ici en plein dans les pédagogies émancipatrices.

*Jα : Dit comme ça, cela paraît simple mais dans la pratique...*

Axelle : C'est pour cette raison que lors des premières animations, on essaie de créer un climat favorable qui permet aux personnes de tisser des liens, de se rendre compte que les autres sont dans des difficultés ou ressentent des émotions qui sont pareilles ou semblables aux leurs. C'est en créant une telle ambiance que les participants vont se sentir dans un milieu sécurisé, qu'ils oseront socialiser leur vécu et leur ressenti, ce qui les amènera à évoluer. C'est surtout à cela que servent les animations de démarrage.

Parallèlement, nous travaillons aussi à la prise de conscience qu'apprendre c'est autre chose que d'aller à l'école, que pour apprendre il ne suffit pas d'ouvrir un livre pour faire un exercice et que le fait de ne pas avoir appris s'inscrit dans un parcours de vie. Qu'ils ont besoin de reconnaissance, de revalorisation de l'estime de soi. Qu'il leur est nécessaire de prendre conscience de leurs blessures, de leurs souffrances... Si on ne se penche pas là-dessus, on ne permet pas aux apprenants de découvrir le sens que peut avoir pour eux le fait de dire à un moment donné : « je veux apprendre ». C'est parce qu'il y a des choses qui sont dites et donc qui sont présentes dans la formation que l'apprentissage devient possible. Tout ce que les personnes livrent tisse le processus de formation et c'est une base sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour apprendre. Mais ça prend du temps, ce n'est pas quelque chose qui peut se faire en un mois ou deux, c'est un processus à long terme.

*Jα : Il n'y a jamais eu de remise en question de ce processus ?*

Axelle : Si, il arrive que des apprenants disent : « ces animations, on n'en veut plus ». C'est par exemple le paradoxe d'un apprenant qui un jour a dit : « moi je ne veux plus faire ces animations parce que j'en ai trop dit ». C'était à la suite d'une animation où, à travers un arbre généalogique, chacun avait expliqué l'histoire de sa famille en lien

avec la question : comment dans ma famille le savoir, l'école sont-ils considérés ? Je lui ai répondu : « oui, je comprends bien et donc la prochaine fois, essaie de ne pas dire ce que tu n'as pas envie de dire, respecte-toi et ne va surtout pas plus loin que ce que tu acceptes de dire ». C'est très important. A l'animation suivante, il en a dit encore beaucoup plus... et maintenant il est reparti dans une préparation de chef-d'œuvre qu'il avait laissé tomber. Je ne dis pas qu'il y a un lien de cause à effet mais je pense qu'à partir du moment où effectivement l'apprenant peut prendre conscience du sens qu'avaient l'école et l'apprentissage dans l'histoire de sa famille, il peut décider de se réapproprier ce qu'il veut de son histoire. Et donc décider de la manière dont il va s'investir dans l'apprentissage et ainsi faire un choix personnel qui a du sens. Cet apprenant peut décider de faire sien le projet du chef-d'œuvre. Maintenant il est parti dans cette nouvelle dynamique et à mon avis, il va aller jusqu'au bout sans difficulté. Je pense qu'il n'est pas conscient de ce qui s'est joué là mais il n'est pas nécessaire qu'il y ait prise de conscience pour que les choses évoluent à l'intérieur de la personne. Ce qui est important c'est qu'il avance, qu'il ne soit plus bloqué dans son apprentissage et que celui-ci fasse sens dans son parcours.

*Jα : Vous avez encore travaillé d'autres facettes de l'apprentissage ?*

Axelle : On a aussi travaillé les représentations que les personnes se font de l'apprentissage et du comment on apprend. C'est quoi apprendre ? Beaucoup d'apprenants ont des représentations scolaires de l'apprentissage et donc pour eux apprendre, c'est dur, ça fait mal, c'est faire des dictées, des exercices,... Nous participons nous-mêmes à l'animation en disant aussi ce qu'est pour nous apprendre. Par exemple, quand j'apprends, je change. Je pense que si on n'installe pas cette réflexion d'emblée, ça devient très difficile pour eux de faire le lien entre toutes les animations Reflect-Action et leurs attentes, ce pour quoi ils sont là. Car c'est déstabilisant pour les apprenants d'être confrontés à un modèle d'apprentissage qui ne correspond pas au leur.

Le comment on apprend, on l'aborde avec les outils de la gestion mentale. On a travaillé là-dessus à partir d'un petit mime. Chacun a essayé de comprendre comment il avait retenu ce mime et



comment il avait été capable de le restituer. Ils se sont alors rendu compte qu'ils ne fonctionnent pas tous de la même manière, qu'il existe plusieurs stratégies pour apprendre et qu'ils peuvent choisir celle qui est la plus adaptée à leur mode de fonctionnement. C'est également une manière de donner à chacun les moyens d'être responsable de son apprentissage et donc de se l'approprier. Les stratégies d'apprentissage se travaillent aussi dans les ateliers Reflect dont j'ai parlé tout à l'heure. Dans l'atelier apprentissage, on les aide à construire des outils, des critères d'analyse. Maintenant, les anciens commencent à maîtriser ces grilles de lecture et ces outils et à pouvoir les utiliser sans l'aide des formatrices.

*Ja : Tout ce que vous faites pendant les deux journées de démarrage, les attentes, les principes de vie, les règles organisationnelles..., vous y revenez encore dans la suite de la formation ?*

Axelle : Bien sûr, ça sert aussi de point de référence dans la formation. Les principes de vie par exemple, servent de fil conducteur pour gérer les conflits, les difficultés qui peuvent surgir dans la vie et dans la dynamique du groupe. Cela se fait tout au long de l'année, soit à la demande d'un apprenant, soit à la demande d'un formateur.

*Ja : Comment en êtes-vous arrivées à concevoir les modules de démarrage de cette manière ? Je veux dire à les concevoir comme la mise en route du processus Reflect-Action ?*

Axelle : Au départ, on était deux, Delphine et moi, à avoir suivi la formation Reflect. Suite à cette formation, on avait envie d'appliquer la méthodologie dans nos groupes ici à Nivelles. Nous étions dans de bonnes conditions pour le faire. On était deux pour animer, ce qui est nécessaire car il y en a toujours une qui est vraiment dans l'animation et une qui est en retrait et prend une position de distance. Ça lui permet d'analyser ce qui se passe et de pointer des choses que ne voit pas celle qui anime car elle est dans le feu de l'action. Il fallait aussi avoir une direction et une coordination pédagogique qui soient ouvertes au projet, ce qui est le cas pour nous. Sans cela, ce n'est pas gérable car c'est déjà tellement difficile d'animer Reflect et de maintenir le cap... On s'est retrouvées à plusieurs reprises mises en question, parfois aussi on s'est plantées,

on était à côté de la plaque... C'est normal puisque c'est un processus qui fonctionne par essais et erreurs. Mais si à côté de ça, on se sent remis en question par la direction, l'équipe, si on doit se justifier tout le temps et prouver qu'on est dans le bon, ce n'est plus possible. Ici on a vraiment les conditions idéales puisqu'on a toujours été soutenues.

Reflect demande aussi énormément de temps parce que chaque animation doit être pensée, préparée et évaluée. En tant que formatrices, c'est très impliquant car nous vivons les choses avec les apprenants : quand ils font leur arbre généalogique, nous faisons chacune le nôtre et donc fatalement nous devons aussi réfléchir sur notre propre rapport au savoir, à l'apprentissage, sur ce que nous faisons ici en tant que formatrices à Lire et Ecrire. Ce sont des questions qui peuvent toujours nous être renvoyées soit directement, soit indirectement. Et donc il faut être prêtes à s'impliquer de cette manière-là. Ce ne peut être qu'un choix personnel et ça demande un investissement important mais ça en vaut la peine. Avec ma collègue, ça faisait longtemps qu'on cherchait quelque chose pour travailler dans ce sens parce qu'on s'était rendu compte que pas mal d'apprenants étaient bloqués dans des difficultés d'apprentissage qu'on n'arrivait pas à lever. On sentait qu'il fallait travailler autrement mais on ne savait pas comment. On a cherché du côté des ateliers d'écriture, de l'interculturel et en fait, Reflect est venu donner à tout cela un cadre et une méthodologie sur lesquels on peut s'appuyer pour travailler et avancer...

Propos recueillis auprès d'Axelle DEVOS  
(Lire et Ecrire Brabant wallon)  
par Sylvie-Anne GOFFINET

<sup>1</sup> Cf. Thierry PINOY, *La méthode Reflect-Action : une approche de l'alphabétisation proche de celle de Paulo Freire*, in *Le journal de l'alpha*, n°120, décembre 2000-janvier 2001, pp. 17-21.

<sup>2</sup> Cf. fiche 56 p.123, in *Mille et une idée pour se parler. 113 fiches d'activité orale*, Collectif Alpha Bruxelles – Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage, 1995.

