

# L'identité professionnelle des formateurs en alphabétisation.

Une étude réalisée par Marie-France Simon.

La formation en alphabétisation s'inscrit dans une logique de développement démocratique et d'accès à la citoyenneté. L'esprit contemporain des actions en alphabétisation est guidé par les principes de l'éducation permanente et des pédagogies émancipatrices. Les associations actives dans le secteur de l'alphabétisation peuvent être reconnues et soutenues en ce qui concerne leurs actions de formation par différents secteurs. Par ailleurs, le domaine principal d'activité et de reconnaissance peut ne pas être l'alphabétisation. Le public, essentiellement issu de l'immigration, est composé d'une petite majorité de femmes. Les personnes ne bénéficiant pas d'une ressource propre représentent une grosse partie du public.

Au fur et à mesure des années, grâce au soutien dont bénéficie le secteur de l'alphabétisation, la proportion de formateurs rémunérés croît. L'accès au métier reste cependant ouvert. Aucun diplôme spécifique n'étant exigé, le profil de formation initial des formateurs est varié. Les premiers pas dans l'alphabétisation se font généralement après une socialisation professionnelle dans d'autres secteurs. Les formateurs arrivent dans ce secteur chargés de leurs expériences professionnelles et de formations antérieures. L'acquisition du métier de formateur en alphabétisation (compétences, méthodes...) se fait simultanément au contact du terrain et en formations organisées dans le cadre du réseau de l'alphabétisation. Notons que, depuis peu, le système évolue, des formations initiales et un graduat sont mis sur pied à l'attention des futurs formateurs et formateurs déjà actifs.

## Des socialisations successives

L'identité professionnelle d'un individu est le fruit d'influences présentes et passées. Nous considérons la construction de l'identité professionnelle des formateurs en alphabétisation comme le résultat de socialisations successives : socialisation primaire qui a lieu pendant l'enfance et socialisation secondaire avec l'entrée dans la vie adulte. Ces deux phases peuvent être en continuité ou en rupture l'une par rapport à l'autre. L'identité professionnelle du formateur est donc en partie liée à ses appartenances sociales (sexe, âge, groupes socioculturels et professionnels) et à ses divers trajectoires (formation, profession exercée...). Dans le cas des formateurs en alphabétisation, la phase de socialisation préprofessionnelle avant l'entrée dans la profession de formateur est singulière à chacun. Le formateur n'a pas suivi de formation spécifique permettant l'accès au métier. Les formations initiales sont composites avec, toutefois, une plus forte représentation de certaines filières de formation: formation de type pédagogique (33 %) et type psychologique et social (26%).

## Deux profils dominants

Dans l'hypothèse où le contexte et la trajectoire personnelle du formateur ont un impact sur la définition qu'il émet à propos de son identité de formateur et dans celle où l'hétérogénéité des parcours et des contextes crée une diversité de profils identitaires, peut-on malgré tout dégager

des tronc communs ? Sur base d'un modèle d'analyse à trois facettes (contexte de travail, trajectoire de vie et identité professionnelles) appliqué à quatre formateurs en alpha se dégagent deux profils dominants. Celui du « formateur technicien » et de « l'animateur social ».

Le formateur « formateur technicien »

Le « formateur technicien » est un formateur qui, dans deux tiers des cas rencontrés, fonde son identité professionnelle en partie sur une trajectoire de formation dans le domaine de l'enseignement et/ou sur une formation académique longue. Cette socialisation pré-professionnelle produit des conceptions plutôt traditionnelles de l'activité d'enseignant. Ces habitus constituent en quelque sorte des héritages identitaires à partir duquel le futur formateur construit ses premières représentations. En revanche, son parcours professionnel peut se caractériser par une forte mobilité « intra » sectorielle (domaines divers dans le monde de la formation) et « extra » sectorielle (autres domaines que celui de la formation). Ces expériences de travail favorisent la transformation des images jusqu'alors véhiculées et pourraient forger les bases d'une identité de « formateur

technicien ». Pour l'ensemble des cas observés cette fois, l'arrivée dans le secteur de l'alphabétisation ainsi que l'intégration à un nouveau cadre de travail correspond à une phase importante de l'élaboration identitaire. Le contexte de travail semble jouer le rôle de révélateur d'une identité latente de « formateur technicien ». Par un processus d'imprégnation d'une culture de travail, de normes (les valeurs et modèles pédagogiques) et de modes d'agir, le formateur poursuit son élaboration identitaire autour de cette image. L'intérêt du formateur pour les questions pédagogiques et méthodologiques des animations de face-à-face est manifeste. Selon lui, la formation en alphabétisation relève de l'autoformation assistée. Dans cet esprit, le formateur se perçoit comme actif mais extérieur, une sorte d'accompagnateur qui doit construire des séquences pédagogiques susceptibles de mettre les apprenants en recherche collective, de faire émerger les savoirs et savoir-faire des participants. Les termes d'autoconstruction des savoirs jalonnent le discours du formateur. Il vise l'acquisition et le développement de l'autonomie des participants, autonomie dans l'acte formatif et dans l'agir global. L'apprentissage de la langue est un moyen et non une fin. Il déploie une identité professionnelle en opposition ou en démarcation du monde scolaire traditionnel. De ce fait, il tente de sortir d'une dynamique professeur-élève pour ancrer la relation avec les apprenants dans une dynamique d'adulte à adulte. Au niveau de la relation à l'équipe, il aime généralement à collaborer avec ses pairs. Il perçoit d'ailleurs l'équipe comme un soutien et une « plate-forme » de création de dispositifs et d'outils méthodologiques et de réflexion.

A ses yeux, le formateur doit être doté de compétences relevant d'un savoir-faire (dynamique et gestion de groupe, maîtrise de la langue et des méthodes pédagogiques) à acquérir. Un savoir-être partiellement inné (créativité, écoute) est également exigé, celui-ci lui permet la mise en œuvre, l'exploitation de méthodes et l'innovation au niveau des modes de conduite de formation.

Le formateur « animateur social »

A l'inverse du « formateur technicien », l'héritage identitaire du formateur « animateur social » n'est pas coloré par des expériences dans le domaine de l'enseignement. Ses trajectoires familiale, de formation et/ou professionnelle sont plus contrastées. De ce fait, l'ancrage préprofessionnel est diversifié. Selon les cas, les socialisations antérieures à l'entrée dans le secteur de l'alphabétisation peuvent s'être faites dans la continuité ou au contraire comporter

des ruptures.

Malgré des expériences, des connaissances, des valeurs et des images intériorisées différentes selon les trajectoires de vie, le formateur se distingue par deux caractéristiques majeures. La première renvoie à l'envie « d'aider l'autre » observée chez lui. Que celle-ci soit en continuité avec des habitus primaires tels que des valeurs transmises par le groupe famille ou qu'elle semble « être là depuis toujours » comme une marque innée, elle participe aux motifs d'engagement dans le secteur de l'alphabétisation. La deuxième caractéristique, présente dans deux tiers des cas, est que des tensions identitaires semblent avoir traversées le formateur au cours de sa trajectoire de vie. Le lieu de ces tensions diffère, il peut s'agir de conflits en lien avec la situation professionnelle, la situation familiale... Un événement biographique paraît intervenir et provoquer une tension supplémentaire qui conduit le futur formateur à rompre avec la situation alors vécue. Par une réorientation dans une voie (de vie, professionnelle...) plus en phase avec la représentation de soi (aider les autres, indépendance...), un apaisement identitaire s'opère. Généralement, ce formateur souligne le rôle décisif de certaines rencontres dans cette phase de leur vie.

Il est vraisemblable de penser que l'entrée dans le secteur de l'alphabétisation participe ou finalise cet apaisement identitaire. En permettant au formateur de jouir d'une certaine zone d'autonomie, le contexte de travail joue un effet indirect sur l'élaboration de cette identité professionnelle. Dans cette situation, le formateur a tendance à « profiter » de cette zone d'autonomie pour agir et donc se définir professionnellement en référence à son histoire. Ses représentations relatives à son travail se concentrent sur l'animation de groupe. Il insiste sur la notion de cohésion de groupe. Dans cet esprit, l'apprentissage du français est un outil qui permet l'échange avec et entre participants sur des thèmes tels que la citoyenneté, la culture, la géopolitique, le quotidien des personnes... Une relation informelle d'aide ou de soutien aux personnes en butte à des problèmes administratifs ou personnels s'instaure, à des degrés divers selon les cas A,B ou C, et ce, bien que le formateur ne considère pas nécessairement que cela fasse partie de son rôle officiel. Le formateur souhaite néanmoins maintenir une distance par rapport à l'implication dans la vie des apprenants.

Dans son esprit, l'acquisition du français n'est pas poursuivie comme une fin en soi mais est, entre autres, considérée comme un outil permettant l'insertion sociale, parfois professionnelle, l'autonomisation de l'individu et l'ouverture. Il privilégie le rapport humain dans une visée d'aide au développement personnel, à l'épanouissement et à l'estime de soi. Le formateur envisage la formation en alphabétisation comme une amorce de changement dans une perspective d'émancipation. Les compétences requises relèvent, aux yeux du formateur, des savoir-être et des qualités humaines.

### L'élaboration identitaire

Reste, par delà ces deux profils « dominants », le constat principal : les identités professionnelles des formateurs en alphabétisation sont multiples et composites. Elles sont le fruit d'une construction dynamique et continue et dépendent tant de la dynamique interne à une organisation dans laquelle le formateur s'inscrit, qu'à la trajectoire de vie, aux habitus véhiculés durant les socialisations primaire, secondaire, professionnelle « pré-alphabétisation » ... propres à chacun. C'est l'articulation de ces deux paramètres qui rend compte de l'élaboration identitaire, à ceci près que la trajectoire de vie y joue un rôle majeur.

## Innovation et de créativité

Au terme de l'analyse des entretiens, plusieurs identités professionnelles sont observées au sein du « groupe » des formateurs en alphabétisation. Parallèlement à cette observation, nous remarquons, au niveau du formateur, l'élaboration d'une identité composite. Celle-ci ne nous apparaît pas comme une entrave à l'action, bien au contraire. Elle est, selon nous, source d'enrichissement et constitue le ferment d'une dynamique collective d'innovation et de créativité. Au sein d'une équipe et d'une organisation, la diversité nourrit les questionnements, les points de vue, les débats à la base du travail individuel et collectif. Au cœur d'un individu, la diversité offre une certaine garantie d'ouverture ainsi qu'une palette d'attitudes, de comportements... susceptibles d'être impulsés dans l'action.

## Complémentarité

De plus, ces identités nous paraissent complémentaires et semblent revêtir chacune, des aspects fondamentaux du travail de formateur en alphabétisation. Cependant, pour que cette diversité se vive en tant que richesse, nous estimons nécessaire de veiller au maintien d'un espace de liberté au sein d'un socle commun. De fait, au niveau de notre échantillon, la manière dont les personnes développent et « habitent » leur identité et leurs identités ne semble créer ni tension interne à l'individu ni tension avec l'institution, pas plus que d'opposition, de profil identitaire antagoniste, entre les individus. Bien que nous ne niions pas l'intérêt des discussions et des conflits au sein d'une organisation ou intra-personnels, nous estimons qu'un écartèlement trop profond entre pôles identitaires (individu) ou des oppositions trop acerbes (entre individus et/ou association) pourraient produire des malaises ou blocages.

## Propositions

Pour éviter cet écueil ou simplement optimiser la richesse de l'hétérogénéité et favoriser un effet vase communicant, nous proposons de favoriser au niveau de l'organisation le développement des particularités de chaque formateur en exploitant et valorisant les acquis de sa trajectoire de vie (professionnelle, sociale) et en tenant compte de ses aspirations et projets liés à son travail. Ce afin d'encourager le développement de la motivation individuelle. Pour permettre l'enrichissement collectif, nous suggérons encore de créer des espaces d'échange autour de ces expériences génératrices de modes de pensée et d'agir. Afin de maintenir un cadre pédagogique et méthodologique défini par l'institution, nous préconisons l'aménagement d'espaces de rencontres et d'échanges entre formateurs et avec l'institution. Et nous suggérons d'offrir une formation et un suivi par un pair ou un référent... à l'entrée dans le secteur. En effet, les savoir-faire de même que le cadre pédagogique et méthodologique semblent de fait être en partie. Enfin, pour garantir une cohérence et une continuité du projet global de l'association, on veillera à la diffusion, à la compréhension et à la connaissance du projet général défendu par l'association.

## Favoriser la diversité

Par ailleurs, afin créer et d'entretenir les germes de la diversité, les organisations doivent être attentives à veiller lors du recrutement à engager des personnes avec des expériences de vie et des trajectoires riches et variées. De fait, vu le rôle que peut jouer l'institution dans le développement de conceptions pédagogiques et l'acquisition de compétences méthodologiques (savoir-faire...), le focus doit se porter sur tout ce qui ne relève pas de ces domaines. Au niveau

politique et toujours afin de préserver l'hétérogénéité des trajectoires, nous suggérons de maintenir l'accès libre au métier de formateur en alphabétisation et donc d'éviter d'instaurer une formation spécifique trop «uniformisante» qui serait par exemple suivie au terme d'études secondaires. Nous poursuivons en soulignant l'intérêt de favoriser et soutenir la diversité des actions, des contextes et donc des organisations. Outre ces aspects, et pour faire une synthèse des attentes du formateur par rapport au cadre dans lequel il évolue, nous soulignons l'importance de trouver le juste milieu entre une souplesse (autonomie, participation au pouvoir de décision et d'impulsion...) et une rigidité (hiérarchie, réglementation...), entre l'immobilisme et le mouvement perpétuel.

Marie-France Simon

Etude complète téléchargeable sur simple demande. Envoyez un courriel à [mariefrance.simon@cesep.be](mailto:mariefrance.simon@cesep.be)