

**Formation de base interculturelle : quels résultats ?
vers quels type de développement ?**

Jean-Paul HAUTECOEUR - Canada

Résumé :

J'ai eu la chance de travailler pendant trois ans en Guyane dans le cadre du Dispositif Permanent de Lutte contre l'illettrisme, avec une équipe de recherche-action sur le thème de la formation interculturelle. Ce qui m'a frappé : le dynamisme de l'équipe de coordination de ce dispositif, la qualité du travail de formation, la volonté d'expérimentation et la recherche d'adaptation de la formation à l'environnement humain et aux attentes des participants, l'innovation d'une approche pédagogique qui transforme la " lutte contre l'illettrisme " en une entreprise d'éducation fondamentale nommée " approche interculturelle ". Sans oublier l'enthousiasme des participants à cette aventure culturelle/interculturelle.

Comme j'allais animer cet atelier où des collègues africains doivent parler des difficultés de l'alphabétisation dans leur région mais aussi de la recherche d'approches pédagogiques qui cultivent l'objectif contemporain de l' " apprendre à vivre ensemble " dans la diversité, j'ai décidé de partager le questionnement suivant : En quoi la formation de base apparaît-elle comme un succès en Guyane? Quelles en sont les principales raisons? À quel type de développement conduit-elle? Cette approche de la formation est-elle spécifique à un contexte particulièrement favorable ou est-elle expérimentée ailleurs? Avec quels résultats?

Parmi les facteurs de réussite de l'expérience il y a : une grande demande de formation en français, des moyens de pays riche, une organisation efficace et une approche pédagogique expérimentale qui fait de la diversité culturelle et linguistique du pays le compost de la formation et son principal objectif : construire la diversité pour mieux vivre ensemble.

La présentation de l'approche interculturelle conduit à l'explicitation du type de développement individuel et collectif en œuvre dans ces apprentissages : la créativité interculturelle, la construction et le renouvellement de la diversité vivante comme alternative au mode productiviste et concurrentiel de production/destruction du monde. L'apprendre à vivre ensemble consiste à penser autrement, à faire autrement et à être autrement : une entreprise de trans-formation indispensable à notre époque et à notre terre-monde.

Une présentation d'une approche interculturelle en formation de base a été faite par une équipe de Guyane dans le présent forum (atelier 3). Je reprends ce thème d'une autre façon, en posant les questions suivantes : Quelles sont les raisons du succès de la formation de base en Guyane ? Sur quels critères fonder l'affirmation de réussite de ces formations ? Quel type de développement engage une approche interculturelle? La question suivante sera posée aux autres intervenants et à la salle : Ce type d'approche peut-il être appliqué dans vos régions, avec vos publics, dans vos organisations ?

1. Les critères de réussite de la formation de base en Guyane

- *Mes observations*

J'ai travaillé avec l'équipe ressources pendant trois ans et dirigé sur le terrain un groupe de recherche sur l'approche interculturelle en formation de base. Mon appréciation est ainsi faite en tant qu'observateur extérieur, mais aussi participant à l'équipe de recherche-action. (1)

- *Les appréciations des acteurs* (apprenants, formateurs, directeurs d'organismes de formation)

J'attache beaucoup de crédibilité à ce type de témoignage recueilli sur le mode de la conversation ordinaire et du sens commun. Il est spontané, fondé sur la subjectivité et sur l'expérience, aussi confronté au jugement des autres, donc réfléchi.

- *La fécondité de la demande de formation*

Sans publicité, la demande en formation de base est énorme, les listes d'attente grandissent et le DPLI, dans l'état actuel, ne peut y répondre.

Ce critère est toutefois aléatoire puisqu'on ne dispose pas assez d'information sur le recrutement, la sélection et le traitement des candidats par des organisations extérieures aux centres de formation, qu'on appelle les " cellules d'orientation et de suivi " des stagiaires ou " bénéficiaires ". Actuellement, on ne sait pas précisément si ces cellules exercent un effet de répulsion ou d'attraction dans les projets de formation des gens.

- *La capacité d'adaptation des acteurs à l'environnement humain*

En deçà des objectifs officiels de la " lutte contre l'illettrisme " et de la rationalité nationale de ce type de dispositif de formation des adultes, l'organisation régionale se montre flexible, en recherche d'adaptation de la formation à la demande et aux besoins divers des personnes et des milieux sociaux. La nature expérimentale et dynamique (dialogique) des approches de formation est, de mon point de vue, un critère de qualité plus important que, par exemple, la productivité (le calcul des apprentissages réalisés).

- *La longévité du projet*

La durée d'un projet ou d'une organisation n'est pas un critère en soi : une entreprise peut être achevée par accident, ou bien durer par force de contrainte. Malgré tout, le développement d'une entreprise dans une durée non compromise est un critère majeur de vivacité.

2. Les principaux facteurs de réussite : Pourquoi ça marche ?

Je retiens quatre facteurs principaux de réussite : le contexte social et la situation géopolitique de la Guyane ; les moyens financiers disponibles ; la qualité de l'organisation ; la qualité de la formation, à mettre au compte globalement de l'approche interculturelle. Les trois premiers points seront rapidement évoqués, alors que le quatrième sera plus détaillé.

- *Le contexte spécifique guyanais*

La Guyane est un pays d'immigration, à forte attraction économique, sociale et culturelle. Le niveau de vie est supérieur à ceux des pays environnants. Département français, les avantages sociaux y sont multiples et la sécurité des personnes assurée. Les services d'éducation sont universels et gratuits. La population, pluriculturelle et plurilingue, ne s'inscrit pas dans une relation univoque de type majorité / minorité. Certaines communautés sont de culture orale, peu scolarisées. Une majorité, quoique plurilingue, ne parle pas ou n'écrit pas le français, n'est pas familière avec les institutions et les coutumes françaises.

C'est dire que la demande de formation de base en français est forte. Mais cette demande d'apprentissage et d'expérience est diversifiée, on ne peut la réduire à l'alphabétisation, à une formation linguistique intensive (du type FLE) ni à une quelconque entreprise de réhabilitation sociale. Il existe une demande complexe d'intégration sociale, de compréhension de l'environnement sociétal, de compétence communicationnelle, de participation économique et culturelle. Mais les modes de vie restent multiples, les formes d'apprentissage et les modes de formation aussi.

Il n'y a pas de syndrome d'illettrisme ni d'analphabétisme dans la culture locale, donc la formation de base n'a pas le sens de réhabilitation sociale ou scolaire. Le contexte socio-culturel est en même temps riche et stimulant pour les apprentissages et l'expérimentation en formation.

- *Des moyens de pays riche*

La Guyane est un département français qui peut jouir d'un avantage budgétaire supplémentaire du fait du contexte humain évoqué et de la forte demande en éducation et formation. L'organisation du DPLI est soutenue par plusieurs organisations gouvernementales. Les organismes et le personnel de formation sont payés régulièrement (presque). Il y a des crédits pour assurer les services d'une équipe ressources, un centre de documentation, des activités de recherche et de formation de formateurs, etc.

Bref, on n'est pas en Guyane dans une situation de pénurie, le travail n'est pas bénévole, les conditions de travail sont bonnes et la formation est possiblement plus valorisée qu'en métropole. Certains administrateurs déplorent quand même que le DPLI coûte cher !

- *Une organisation efficace*

Je ne mentionnerai que quelques éléments d'organisation qui me semblent des facteurs importants de réussite du dispositif de formation : le pilotage en réseau (plusieurs organisations gouvernementales en concertation, rassemblées en un comité de pilotage) qui assure cohérence et continuité au projet ; un cahier des charges structuré, directif, qui laisse une grande marge de manœuvre aux acteurs ; des orientations, des objectifs et une philosophie explicites (des " principes structurants ") qui constituent une " culture d'entreprise " reliant tous les réseaux ; une coordination efficace et créative ; une équipe de conseillers compétente qui assure régulièrement le perfectionnement des formateurs et qui anime plusieurs terrains de recherche ; la volonté de professionnalisation des activités de formation, malgré la mobilité du personnel.

Il y a des zones plus douteuses qui troublent cette efficacité du DPLI : par exemple l'organisation du recrutement, de l'orientation et du suivi des usagers par des administrations et des personnels qui ne partagent pas la culture de l'entreprise de formation. Mais on peut risquer d'affirmer que ces ratées sont " corrigées " par l'accueil réservé aux participants dans les ateliers de formation.

- *Une approche humaniste de la formation de base*

L'approche mérite qu'on la détaille : c'est l'objet de la section suivante.

3. Une approche interculturelle en formation de base

Contrairement aux facteurs de réussite précédents, l'approche interculturelle n'est pas appliquée partout ni par tous les formateurs. Il y a des difficultés et des résistances à son application. Mais là où nous (l'équipe de recherche) l'avons observée, l'approche interculturelle apparaît manifestement comme un facteur clé d'émulation des apprentissages et de transformation des pratiques de formation. Elle provoque aussi un changement de perspective dans la conception des savoirs et de la formation de base. La plupart des personnes en font l'expérience avec beaucoup d'enthousiasme et de volonté.

Porte ouverte

L'accueil dans les ateliers de formation de base est impérativement non discriminatoire. Tous les volontaires à la formation sont reçus, quelque soit leur statut administratif (RMiste, etc.). L'éthique de l'hospitalité est appliquée, quelque soit l'origine ou la compétence linguistique déclarée des demandeurs. La porte est seulement fermée aux personnes dites "sans papiers" : la loi l'oblige. La demande commune est l'apprentissage du français. L'offre de formation est sans contrainte : on se présente quand on veut, avec ses propres motivations d'apprentissage.

Valorisation de la diversité culturelle

La diversité d'origine, de "look", de parcours, de positions sociales, de genres et d'âges est acceptée, non comme un pis-aller, mais comme une richesse à réinvestir dans les activités de formation. Un atelier est perçu comme un microcosme de la communauté guyanaise et comme un temps privilégié de mise en valeur de la diversité. Si les volontaires ignorent cette donnée à l'entrée, ils la découvrent vite et généralement ils l'apprécient.

Corollaire : pas de stigmatisation pour cause de "déficit" (illettrisme ou autre)

Les différences individuelles et culturelles ne sont pas positionnées sur des échelles de compétence. Les apprenants définissent eux-mêmes leurs projets d'apprentissage. Par exemple, l'alphabétisation n'est pas un impératif si l'apprentissage de l'écriture n'est pas la priorité de l'apprenant. Le besoin et le plaisir d'écrire pourront apparaître au cours des activités d'ateliers. C'est l'environnement de la communication qui détermine le mode de communication, et non pas le programme ou le formateur.

Le français dans le plurilinguisme

Tout le monde se présente pour apprendre ou perfectionner le français. Mais tout le monde, ou presque, est aussi plurilingue comme le sont les communications à l'extérieur de l'atelier. Alors on cherche, dans beaucoup d'activités, à favoriser l'expression du multilinguisme et à mettre à profit les compétences linguistiques des participants. Resituer l'apprentissage du français dans la diversité linguistique et cognitive facilite les apprentissages et améliore la qualité et la directionnalité des communications dans les groupes.

Le recrutement des formateurs

En Guyane, ils se présentent avec des expériences, des profils professionnels et des parcours de vie fort diversifiés. Dans le DPLI, cette diversité de profils est valorisée, mais aussi le plurilinguisme des formateurs et leur perméabilité au plurilinguisme des participants. La plupart des organismes de formation ont compris que la diversification culturelle et linguistique des formateurs était un atout dans le travail d'équipes et dans l'initiative professionnelle. On attend des formateurs qu'ils apprennent aussi les langues

locales là où c'est nécessaire ou utile. Et c'est ce qui se passe souvent. (Voir le DVD du DPLI sur l'approche interculturelle dans les ateliers).

Le travail coopératif

Si les apprentissages sont méthodiquement personnalisés, le travail d'atelier est fait généralement en groupe suivant une approche communicative et interactive. Les formateurs favorisent l'apprentissage coopératif en petits groupes d'apprenants, en veillant à intervertir les statuts et les rôles de façon à neutraliser les effets de domination et de soumission dans les interactions. De même les rôles de formateur et d'apprenant peuvent circuler en fonction des compétences à actualiser, de traits culturels à valoriser et des activités à entreprendre.

Le principe d'équité

Dans les groupes comme dans la société, des hiérarchies sont montées, des personnes ou des groupes sont dévalorisés, des " vedettes " sont promues, des personnes s'enferment dans le retrait et le silence. Des signes de discrimination ou d'ostracisme peuvent être manifestés. Une pédagogie de l'échange équitable suppose que ces faits soient observés par le formateur et par le groupe, reconnus, puis neutralisés par des interventions tactiques. La participation de chacun dans les rites d'échange (de savoirs, de symboles, de politesses, de biens) est conditionnelle à l'application de ce principe d'équité dans les groupes et à son acceptation par les participants.

Des savoirs complexes

Il n'y a pas de savoirs ni de savoirs faire simples, à moins qu'ils ne soient décomposés en éléments insignifiants. Dans toutes les cultures les savoirs de base sont complexes, par exemple les compétences communicationnelles ou les techniques de construction. Les technologies deviennent encore plus complexes si l'on introduit des techniques et des outils étrangers, si on les compare et si l'on cherche à les améliorer suivant des critères d'utilité, d'esthétique ou d'économie. Ce travail de construction de la diversité dans les savoirs de base et de résolution de problèmes se fait en groupe, dans l'échange de savoirs, dans l'espace de l'intercultures. Il est vivement apprécié par les apprenants qui ont chacun un rôle à jouer dans ce puzzle de la construction collective du savoir.

Les activités culturelles

Dans beaucoup d'ateliers les formateurs, souvent aidés d'artistes, ont introduit des activités de production culturelle (théâtre, marionnettes, poésie, arts visuels, chants, arts populaires) qui sont des occasions de création interculturelle collective, d'apprentissages multiples et, à la fin, de représentations publiques. Ces jeux sont pris fort au sérieux par tous les acteurs, ils aident à intervertir les rôles (formateur/apprenant, homme/femme), ils stimulent la créativité dans le métissage des personnes, des objets, des signes, des langues, des sens. Aussi, ils ouvrent des rapports d'échange et de respect entre le monde des ateliers de formation et le monde extérieur. Tous les participants s'investissent à fond dans ces activités riches en affectivité.

La proximité à l'environnement

L'approche interculturelle est inscrite dans une économie générale solidaire qui trouve ses ressources le plus possible dans l'environnement local, en cherchant à les renouveler pour les adapter à un environnement plus global et pour assurer leur viabilité. La mise en valeur de la diversité culturelle et la mise en synergie des énergies en présence ont pour but le renouvellement des savoirs, des liens sociaux, des rapports équitables à l'environnement vivant. Cette finalité tout le monde peut la comprendre et désirer s'y aventurer ... jusqu'à un certain point. C'est ce qui reste à voir.

4. Quel type de développement une approche interculturelle engage-t-elle ?

Il est clair qu'une telle approche globale et locale à l'environnement s'inscrit en rupture avec le modèle économique dominant, productiviste et concurrentiel, qui définit aussi la formation des adultes en rapport avec le marché globalisé de la main-d'oeuvre. Méthodiquement démocratique, elle engage dans la voie critique des modes de communication et d'éducation fondés sur la hiérarchie des savoirs et des pouvoirs, sur la valeur marchande et sur l'uniculturalisme des institutions.

On a vu apparaître dans le monde de la formation des pays riches une " littératie " normative (OCDE) qu'on cherche à prescrire universellement sur un marché unifié et unilingue des communications. (2) Transgressive à ces tendances lourdes, une approche interculturelle commence par réactiver la diversité dans les modes de communication, permettre le jeu du fluide dans les structures solides, la parole dans la langue, laisser s'exprimer la sensibilité dans les échanges.

Le passage par l'interculturel se situe dans l'espace flou des interlignes, prolonge les interludes, essaie des liaisons inter-dites (métissage). On entre là dans la spirale ouverte de l'art plutôt que dans la voie linéaire de la formation dirigée. Mais l'entrée dans le jeu reste libre et volontaire. Si chacun désire s'y aventurer pour le plaisir et le beau risque de la transformation - le charme du travestissement - chacun aussi craint l'incertitude. Chacun pose ses limites. À tout moment on peut choisir la tranquillité vernaculaire, l'obéissance paisible, les anciennes solidarités. Par définition, la posture interculturelle n'est pas exclusive : elle passe par les portes ouvertes.

L'approche interculturelle est avant tout un apprentissage de l'art de la déconstruction et du bricolage. Posture pédagogique transversale à toutes les activités, elle met en question les tentatives de réduction, de séparation, de cloture pour les ouvrir à la complexité et à l'irréductible. On peut s'y adonner à ses temps libres, dans les ateliers de formation de base et la prolonger si on veut. Ou bien l'arrêter. On peut la définir comme une pragmatique de l'éphémère renouvelable.

Pourtant, l'apprentissage de l'art des mélanges s'est fait aussi par la construction d'une éthique partagée de l'hospitalité, du travail coopératif, de l'échange équitable et du dialogue démocratique : un apprentissage pratique de valeurs communes qu'on souhaite comprises et partagées par tout le monde. Telle est l'ambition de cette formation de base renouvelée qu'à l'UNESCO on a bien nommée " apprendre à vivre ensemble ". Elle consiste à apprendre et penser autrement, à faire autrement, à être autrement. Elle s'inscrit dans une perspective de développement humain soutenable, en solidarité avec la communauté mondiale du vivant. Une alternative culturelle urgente, non agressive, à la mondialisation néo-libérale.

Notes

1. Ouvrage à paraître : Collectif sous la direction de Jean-Paul Hautecoeur, *Construire la diversité : une approche interculturelle de la formation en Guyane*. Cayenne, Éditions Ibis rouge. Un DVD sur des pratiques interculturelles de formation accompagne cette publication.

2. *Littératie et société du savoir*. Ottawa/Paris, Statistique Canada/OCDE, 1997.
Literacy in the Age of Information : Knowledge, Power or Domination ? Numéro spécial de la Revue internationale d'éducation, 2000.

Jean-Paul HAUTECOEUR - Canada

Doctorat en sociologie de la culture. Jadis professeur en sociologie et en éducation dans plusieurs universités canadiennes. Actuellement chercheur et consultant indépendant en éducation des adultes. Chantier de recherche-action en cours : la formation interculturelle en Guyane dans le DPLI. A créé et dirigé au Québec la collection ALPHA de recherche en alphabétisation et formation de base, activités poursuivies à l'Institut de l'UNESCO pour l'éducation (Hambourg) jusqu'en 2000. Cette collection comprend une quinzaine d'ouvrages, édités au ministère de l'Éducation du Québec de ALPHA 80 à ALPHA 90, à l'UNESCO de ALPHA 92 À ALPHA 2000. A paraître : Construire la diversité : Une approche interculturelle de la formation en Guyane. Cayenne, Éditions Ibis rouge.