

## Démarches et outils d'apprentissage en formation de base : quels choix pour quels usages ?

### Une approche interculturelle de la formation de base

[Groupe régional Guyane](#)

#### Résumé :

Depuis 1995, notre région a fait le choix de promouvoir et d'expérimenter une approche interculturelle de la formation de base des adultes. En effet, en Guyane, l'enjeu de la formation de base est de répondre à la demande de la population qui cherche à comprendre et à maîtriser un environnement en changement sans disqualifier les spécificités traditionnelles et les valeurs des diverses communautés pour contribuer au développement d'une société plurielle et à une élévation générale du niveau de qualification.

Nous avons donc été amené à réfléchir à une approche différente de la formation de base mettant en pratique une pédagogie de l'échange, de la coopération, en changeant les règles de la communication pour privilégier des canaux ouverts et équitables. L'abandon du modèle du déficit culturel implique de ne plus définir les besoins du public en formation par leurs manques supposés mais au contraire d'inscrire l'apprentissage des savoirs de base dans l'environnement des apprenants, c'est-à-dire dans leurs modes de vie et dans leurs organisations sociales.

Durant la recherche, nous avons découvert que l'approche interculturelle n'était pas simplement un principe de base pour aborder la pluriculturalité en formation mais un véritable travail qui suppose un mode d'intervention et des compétences spécifiques.

Nous envisageons l'approche interculturelle comme un processus dynamique, débouchant sur la création de nouveaux savoirs, de nouveaux biens culturels, d'une pensée renouvelée. Basée sur l'explicitation et la confrontation des modèles en présence, l'intervention est conçue comme un mouvement qui invite à des allers-retours de soi vers les autres, du connu vers l'inconnu, de l'individuel au collectif, du particulier à l'universel.

#### Une approche interculturelle de la formation de base

Le travail que nous vous exposons aujourd'hui est l'aboutissement de 10 ans d'expérimentation de terrain et de trois ans de recherche-action. Depuis 1995, notre région a fait le choix de promouvoir et d'expérimenter une approche interculturelle de la formation de base des adultes. Ce travail a touché l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, commanditaires, orienteurs, formateurs et usagers. Pour cette rencontre, nous avons centré notre intervention sur l'intervention pédagogique et les activités de formation.

#### **1. Petite introduction à la Guyane**

Il était difficile d'envisager de présenter notre pratique sans brosser un tableau rapide de notre environnement géographique, socio culturel et économique afin de bien situer le cadre dans lequel notre réflexion et nos recherches ont été menées.

Cependant les problématiques guyanaises, bien que posées différemment, sont communes à bien des régions du monde et l'exposé de notre contexte ne se veut qu'un éclairage et non une justification.

Située entre le Brésil et le Surinam, la Guyane est le seul département Français d'Outre Mer sur le continent sud-américain.

D'une superficie égale au sixième de la France métropolitaine, cette région est recouverte à 90% par la forêt amazonienne.

200.000 habitants répartis inégalement sur le littoral et le long des fleuves frontaliers forment une population pluriculturelle et multilingue : les communautés se différencient fortement par leur modes de vie, leurs organisations sociales, leurs traditions et leurs langues. La pression migratoire des trente dernières années, influe sur les équilibres sociaux et sur la place accordée à chacun au sein de la collectivité. La société guyanaise est en pleine construction.



Les populations de Guyane se caractérisent par le niveau scolaire relativement bas comparativement à la métropole et un taux d'analphabétisme élevé. Le français n'est pas l'unique langue des échanges intercommunautaires. La persistance des modes de vie traditionnels amène à relativiser les notions d'exclusion sociale, de chômage ou d'illettrisme telles qu'elles sont entendues en Europe.

Le paysage économique est peu développé, avec des pôles dichotomiques où se côtoient technologie de pointe, économie informelle et vivrière importante. La Guyane est dotée de ressources écologiques naturelles qui lui donne des atouts et des perspectives en matière de développement. Enfin son positionnement géographique lui confère un statut géostratégique, portail de l'Europe en Amérique du Sud

L'enjeu de la formation de base est de répondre à la demande de la population qui cherche à comprendre et à maîtriser un environnement en changement sans disqualifier les spécificités traditionnelles et les valeurs des diverses communautés pour contribuer au développement d'une société plurielle et à une élévation générale du niveau de qualification.

Nous avons donc été amené à réfléchir à une approche différente de la formation de base qui nous permettrait de penser nos formations dans le cadre des quatre piliers de l'éducation définis par l'UNESCO : apprendre à apprendre, apprendre à faire, apprendre à vivre ensemble et apprendre à être.

Ceci nous a conduit à mettre en pratique une pédagogie de l'échange, de la coopération, en changeant les règles de la communication pour privilégier des canaux ouverts et équitables. L'abandon du modèle du déficit culturel implique de ne plus définir les besoins du public en formation par leurs manques supposés mais au contraire d'inscrire l'apprentissage des savoirs de base dans l'environnement des apprenants, c'est-à-dire dans leurs modes de vie et dans leurs organisations sociales.

Les savoirs de base ne se limitent plus aux compétences scolaires (lire, écrire, compter). Dans une société interculturelle, les savoirs de base sont aussi ceux qui vont permettre de construire la diversité culturelle c'est-à-dire :

- Apprendre à s'adapter à un environnement changeant,
- Apprendre à être ensemble dans la diversité,
- Apprendre à penser dans la complexité,
- Apprendre à faire dans la négociation et la coopération.

## **2. Un mode d'intervention ...**

Durant la recherche, nous avons découvert que l'approche interculturelle n'était pas simplement un principe de base pour aborder la pluriculturalité en formation mais un véritable travail qui suppose un mode d'intervention et des compétences spécifiques.

Nous envisageons l'approche interculturelle comme un processus dynamique, débouchant sur la création de nouveaux savoirs, de nouveaux biens culturels, d'une pensée renouvelée. Basée sur l'explicitation et la confrontation des modèles en présence, l'intervention est conçue comme un mouvement qui invite à des allers-retours de soi vers les autres, du connu vers l'inconnu, de l'individuel au collectif, du particulier à l'universel.

Nous avons formalisé un mode d'intervention qui comprend 5 phases de travail successives caractéristiques de notre mode d'intervention interculturel.

### *✓ Phase n°1 – construire le groupe de travail – mettre en place le travail coopératif*

Un groupe se forme pour construire un travail commun en définissant des objectifs et des réalisations. C'est dans ce groupe et sur ce thème que va se bâtir la diversité culturelle.

Cette première phase permet la mise en place des modalités du travail coopératif notamment la création de conditions d'échanges égalitaires.

**L'émergence d'un sentiment de parité :** le formateur instaure un contrat de communication pour qu'un sentiment de parité s'installe dans les échanges au-delà des disparités. Ce principe suppose que chaque membre du groupe puisse être à tour de rôle un expert, un transmetteur de savoirs. Le formateur se dépouille de son statut de " maître " pour céder sa place à un autre membre du groupe. Cela permet la mise en place d'un véritable échange interpersonnel en établissant clairement le droit de chacun au respect et à la dignité.

**La présentation égalitaire des savoirs :** Aucune hiérarchie n'est établie a priori entre les savoirs. Chacun est reconnu et conforté dans ses domaines de compétences. La parité comme principe des échanges doit être présente pour apprendre à corriger des relations inégalitaires, apprendre à gérer plus démocratiquement les relations, ces deux compétences étant des savoirs de base interculturels.

### *✓ Phase n°2 – se découvrir – nommer ses savoirs*

Ici, chaque participant fait un travail de mise en évidence des bases sur lesquelles il s'appuie. Ses bases sont formées de ses savoirs mais aussi d'éléments qu'il pense être déterminants pour lui en ce lieu et ce moment précis. Cette phase va aider chaque participant à découvrir et à reconnaître son propre potentiel pour appuyer

son apprentissage. Ce travail à visée individuelle va permettre au formateur de favoriser l'émergence d'une motivation intra-personnelle plus puissante.

✓ *Phase n°3 – apprendre de ses pairs – partager*

Le partage des connaissances et les échanges interpersonnels dans le groupe vont permettre à chacun de développer ses capacités d'écoute. Le formateur a un rôle d'animation particulièrement important car il doit amener chacun à s'exprimer, créer un climat d'écoute bienveillante dans le groupe.

Nous touchons ici à un domaine plus large que l'acquisition de savoirs de base de type « scolaire », tout en restant de plain-pied dans la formation de base : apprendre à vivre ensemble, en développant la compréhension de l'autre et la perception des interdépendances dans le respect des valeurs de pluralisme, de compréhension mutuelle et de paix.

✓ *Phase n°4 – ouvrir son esprit – découvrir le monde*

Les deux phases précédentes ont permis aux participants de prendre leurs marques dans un environnement proche. Le formateur va donc créer des ouvertures pour leur permettre d'explorer des zones plus lointaines. L'ouverture au monde renforce la phase précédente en mettant en évidence des éléments de cohésion plus large, en faisant lien entre l'environnement familial et le monde.

Ce temps de travail permet aux participants d'élargir leur expérience, de s'intéresser à des choses lointaines et d'exercer leurs capacités de recherche et de curiosité. Permettre à chaque apprenant de se construire une culture générale est particulièrement important.

✓ *Phase n°4 – Faire des liens – renouveler ses ressources*

Cette dernière phase, bien qu'indissociable des trois précédentes, paraît être la plus originale et la plus manifeste de notre approche interculturelle. Ce moment créatif ou constitutif de nouveautés est riche et productif : chaque participant, y compris le formateur, avec le compagnonnage des autres, élabore une pensée, une action, une réalisation neuve. Ce travail aide chacun à trouver des solutions à ses problèmes, à modifier sa vision des choses, à se sentir différent, à s'ajuster à un nouveau contexte.

Le travail coopératif prend tout son sens dans cette dernière phase car le produit final ne pourrait pas exister sans l'intervention d'autres membres du groupe. Dans ce temps de travail, les échanges sont en général de grande qualité et les participants atteignent un bon niveau de performances.

### **Présentation d'une activité de formation : la meilleure façon de compter.**

Pour illustrer, la présentation du mode d'intervention, nous vous présentons succinctement une activité mathématique portant sur la numération et les techniques opératoires.

- 1) Le groupe est constitué. Il définit son objectif : compter en français, comprendre le système de numération en français avec les illogismes, découvrir divers systèmes de numération et diverses techniques opératoires.
- 2) Chacun va réfléchir sur la façon de compter dans sa langue et sur les façons de poser et de calculer les quatre opérations, individuellement ou en sous-groupe linguistiques.

- 3) Chaque participant ou sous-groupe va présenter aux autres sa façon de compter et expliquer ses techniques opératoires.
- 4) Le formateur va présenter encore de nouvelles façons de compter sans donner d'explication. Le groupe va faire des recherches pour découvrir la logique de ces différents techniques.
- 5) Ensemble on va comparer les différentes techniques et chacun va choisir les techniques opératoires qui lui conviennent le mieux et a compris les illogismes du système de numération français. Confortés dans leur première façon de faire, les participants sont en mesure de s'adapter à d'autres modes opératoires.

Il est à souligner le travail linguistique qui est présent tout au long de la séquence avec les allers-retours entre les langues avec des traductions et des échanges.

Dans le cadre de la recherche, nous avons classé les activités pédagogiques observées en cinq types : Partager nos cultures, Echanger les savoirs, Découvrir le monde, Adapter les contenus, Arts et culture.

« La meilleure façon de compter » est classée dans la catégorie Adapter les contenus. Ce type d'activité tend à favoriser la construction des savoirs autour de nouvelles valeurs tout en s'appuyant sur le système de références et de valeurs de l'apprenant car l'écrit, les connaissances mathématiques ou la langue française sont aussi de nouveaux outils pour les usagers, des outils qu'ils doivent s'approprier et auxquels ils doivent trouver une place.

### **3. ... et des compétences spécifiques.**

**Reconnaissance et apprentissage de la diversité :** L'intervenant souhaitant s'inscrire dans l'approche interculturelle doit prendre conscience de la valeur positive de la diversité culturelle et la voir comme la pluralité de connaissance, de sagesse et de dynamisme qui concourt à améliorer le monde. La recherche de la rencontre, de la découverte, le refus de toute vérité définitive sont des qualités attendues du professionnel qui doit être capable d'analyser son environnement, d'en observer les changements. Pour gérer la diversité culturelle et linguistique, l'outil principal du formateur demeure sa capacité à se décentrer. L'apprentissage de la diversité culturelle suppose un travail d'auto-analyse, un travail sur soi pour développer des capacités d'écoute, de tolérance, d'ouverture maximale.

**Prise en compte de la diversité linguistique :** Les compétences linguistiques de l'intervenant interculturel relèvent moins de la maîtrise de plusieurs langues que de sa capacité à mener une réflexion sur les langues, leurs usages, leur apprentissage. Une des premières qualités attendues du professionnel serait d'avoir de la curiosité vis à vis des questions linguistiques en général, et plus particulièrement vis à vis des caractéristiques linguistiques des usagers. Cet éveil et cette curiosité sont indispensables pour penser la diversité linguistique comme une richesse et non comme un obstacle.

**Prise en charge de la complexité des groupes :** Pour gérer au mieux la complexité, l'intervenant va tenter d'instaurer au sein du groupe un espace permettant l'expression et la reconnaissance de chacun tout en établissant un dialogue et des références communes pour éviter deux écueils : une atomisation du groupe en sous-groupes qui réunissent des personnes autour d'un élément commun ou en individualités marquées au risque de perdre toute cohérence et dynamique du groupe ; une négation pure et simple de la diversité au risque de ne donner aucun sens à la formation.

**Développer l'apprentissage coopératif :** Jusqu'à présent, nous avons développé l'apprentissage coopératif de deux façons. Premièrement certains formateurs ont développé un travail du type « apprentissage réalisé en enseignant ». Le formateur

doit préparer et animer ce travail de groupe en étant à la fois capable de guider sans interférer et de faire une large utilisation des relations latérales entre usagers. Deuxièmement nous tentons de développer une démarche qui vise à créer les conditions d'une co-construction de nouveaux savoirs culturels en privilégiant les procédures de travail coopératif en petits groupes basées sur les échanges et le travail commun.

**Gérer les dynamiques identitaires** : Le formateur doit être en capacité de percevoir et de gérer les dynamiques identitaires, individuelles ou collectives, internes ou externes à la formation pour permettre au groupe de fonctionner et aux individus d'évoluer. Une formation ou une réflexion guidée est nécessaire pour mettre au clair des idées de base sur les notions d'identité personnelle, d'identité collective, de groupe de référence, de groupe d'appartenance et d'appartenances multiples. Le formateur doit appréhender la complexité même de la question identitaire.

#### **4. Notre définition de l'approche interculturelle**

L'approche interculturelle en formation de base des adultes est un mode d'apprentissage fondé sur la mise en synergie des ressources culturelles, linguistiques et expérientielles des apprenants et des formateurs, dans un but de développement durable des personnes et des collectivités auxquelles elles participent.

Cette approche vise un triple objectif pédagogique :

- ✓ renforcer les compétences de base de chacun à la communication en milieu pluriculturel;
- ✓ faciliter des apprentissages fondamentaux -- apprendre à être, apprendre à apprendre --, des apprentissages techniques -- apprendre à faire—et des apprentissages socioculturels – apprendre à vivre ensemble, dans la perspective de l'apprentissage durant toute la vie;
- ✓ apprendre à construire et à renouveler la diversité dans les relations à soi, aux autres et à l'environnement.

L'approche interculturelle repose sur les principes axiologiques suivants :

- ✓ la libre participation de tous les sujets au projet d'apprentissage;
- ✓ la volonté d'apprendre ensemble;
- ✓ l'équité dans les échanges;
- ✓ le dialogue et la gestion démocratiques dans l'organisation de formation;
- ✓ l'engagement de renouvellement de la diversité des ressources de l'environnement

L'approche interculturelle est caractérisée par les procédés heuristiques suivants :

- ✓ elle est centrée sur l'apprenant;
- ✓ elle est dialogique, favorisant l'expression de chacun, procédant par échanges réciproques de savoirs et de savoir faire;
- ✓ elle est dynamique, considérant les personnes, les langues et les cultures comme des phénomènes interactifs en construction plutôt que comme des héritages constitués ou des entités;

- ✓ elle est holistique, resituant les relations et les interactions dans des ensembles complexes et indéterminés;
- ✓ elle est transdisciplinaire, incluant approches formelles et non formelles de l'apprentissage;
- ✓ elle implique une démarche permanente de recherche, d'expérimentation et d'évaluation sur un mode coopératif.

Ont participé à ce travail pour la région Guyane :

Sophie ALBY, IRD-CELIA, Cayenne  
Malo CHATI, IFSL / APPEL  
Marlucio CHAVES, Centro de Linguas, Cayenne  
Muriel COCO, Agence d'Insertion de Guyane, Kourou  
Annie DUCARRE, IFSL, Saint-Laurent du Maroni  
Florence FOURY, CFAES-Equipe Ressources, Cayenne  
Olga LELO,RAIN IFSL Guyane, Kourou  
Jean-Raymond PASSARD, AFPA Guyane, Cayenne  
Catherine TABARAUD, IFSL, Saint-Laurent du Maroni

Expert : Jean-Paul HAUTECOEUR, chercheur en éducation des adultes  
Référente : Florence FOURY, chargée de mission illettrisme auprès du dispositif de lutte contre l'illettrisme de la région Guyane