

JOURNÉE DE RÉFLEXION, du 4 octobre 2008

COORDINATION DRÔME-ARDÈCHE DES UNIVERSITÉS POPULAIRES

((Michèle Bompard, Accès, Romans))

Depuis trois ou quatre ans, les Universités populaires de la Drôme et de l'Ardèche, qui étaient en plein développement, ont ressenti la nécessité de formaliser les liens déjà solides qui les unissaient en se regroupant au sein d'une coordination Drôme-Ardèche des Universités populaires.

Nous l'avons voulue très souple, laissant à chacune des U.P. toute liberté dans ses choix, mais permettant une réflexion commune sur les valeurs des U.P., un échange fructueux tant sur les problèmes de gestion que sur les opportunités d'intervenants. Cette coordination permet aussi de montrer aux pouvoirs publics l'importance grandissante du mouvement des U.P. et leur implication dans la vie locale.

Nous avons aussi souhaité que cette coordination soit une aide à la création de nouvelles U.P. dans nos deux départements, même si ces créations ne peuvent venir que de la volonté d'une équipe locale.

C'est dans le cadre de cette réflexion commune que nous (**les UP de Bourg-les-Valence, Montélimar, Romans et de la Vallée de l'Éyrieux**) avons préparé cette rencontre entre les administrateurs, les bénévoles et les intervenants de chacune de nos U.P. qui se veut une journée de réflexion, de partage, d'échanges d'expériences sur le thème :

**Transmettre et partager le savoir ?
Quelles pratiques pour répondre à l'hétérogénéité et aux
attentes d'un public d'adultes ?**

L'ATELIER : CONDUITE DE GROUPE **(animateur : Lucien DUPUIS)**

Proposition :

Transmettre quelques règles de base en croisant nos expériences et en nous mettant en situation.

1) LE TOUR DE TABLE – LES PRÉSENTATIONS (chacun de nous disposait de 2' maxi)

LES PRINCIPES ET LES RÈGLES :

Pourquoi se présenter ?

- Du côté des participants : ont besoin de sortir de l'anonymat pour pouvoir se situer les uns par rapport aux autres et échanger. Ne pourront suivre l'animateur sans savoir d'où il vient, qui il est, en fonction de quelle compétence il a été choisi ...
- Du côté de l'animateur : il est indispensable de situer les individus qui constituent le groupe à qui il va s'adresser. En profiter pour vérifier les attentes exprimées pour éventuellement corriger son intervention ou la préciser.

Durée de la présentation :

- Très variable (de 1 minute à une journée !). Sera fonction de la durée du module et du type d'activité, ainsi que du nombre de participants.
- Plus on va vers le partage d'expériences ou de connaissances, plus la durée doit être longue.

Contenu de la présentation : se présenter, c'est franchir de 1 à 3 cercles.

1. **le cercle d'identité** : nom, âge, situation familiale, lieu de vie...
2. **le cercle social** : profession, engagement (associatif ou autre), hobby, ...
Très utile pour les groupes de moyenne et longue durée : jette des ponts entre les participants.
3. **le cercle des valeurs** : utile si la durée de vie du groupe est longue, indispensable pour rejoindre un groupe à vocation militante.

Les principes et règles qui en découlent :

- c'est la personne qui se présente qui décide quelles barrières elle fait tomber ou non.
- Eviter cette présentation lorsque le nombre des participants est élevé (trop fastidieux et inutile) par contre,
- **l'intervenant devra TOUJOURS se présenter, présenter ses objectifs et la totalité de la matière** qu'il compte développer. Il devra, en outre :
- VÉRIFIER les ATTENTES des participants ainsi que leurs PRÉ-REQUIS
- RESTER ATTENTIF AUX INTERACTIONS entre les membres du groupe (3 niveaux : individu – individu dans le groupe – groupe).

2) LA METHODE BALINT - Issue des échanges de pratiques de psychiatres, réunis en supervision.

Lucien Dupuis propose aux participants de continuer la réflexion en utilisant une approche simplifiée de la méthode Balint.

Fonctionnement :

1. Chacun s'exprime brièvement sur ses difficultés, échecs, satisfactions ou réussites qu'il a rencontrés dans sa pratique.
Après le tour de table, le groupe retient 1 cas.
2. Le cas choisi est exposé en détail. Des questions sont posées pour essayer de comprendre ce qui s'est passé.
3. Chacun est invité à évoquer les solutions qu'il aurait pu en œuvre dans de telles circonstances.

Le cas retenu et développé au sein de l'atelier a mis en exergue la difficulté de s'adresser à un public hétérogène. → Y a-t-il moyen de réduire cette hétérogénéité ? Est-ce souhaitable, nécessaire ? Oui, dans certains cas, non dans d'autres.

C'est tout le travail de l'intervenant de vérifier si le groupe, tel qu'il est constitué, peut ou non démarrer dans l'apprentissage ou l'expérience qu'il leur propose. Comment ? (Cf. ci-dessus et dessous !)

A la suite de cet exercice rapide, Lucien Dupuis rappelle les règles essentielles de fonctionnement d'un groupe.

3) FACTEURS DÉTERMINANTS POUR LA RÉUSSITE D'UN PROJET DE GROUPE

1. Nombre de participants

Le choisir et au besoin l'imposer ou s'adapter (si c'est possible) au nombre imposé. Importance d'être clair dès le départ.

2. Conditions matérielles

Soigner la préparation du matériel.
Ne pas négliger l'incidence des locaux, la disposition spatiale.
Bien évaluer la durée.

3. Intervenant

Compétences adaptées
Incidence de sa « présence », de ses attitudes, de sa présentation
Importance de la capacité d'écoute, d'observation et de réaction (adaptation).

4. Besoins du groupe (ambiance)

Sécurité, alimentée par :
- Confiance (à construire), respect, confidentialité qui favoriseront la participation.
- Pré-requis (nécessaires ou non, l'intervenant doit toujours s'informer de ceux qui existent)

4) LES COMPOSANTS DE LA VIE D'UN GROUPE

1. Activité proposée

2. Besoins personnels des participants :

motivation, volonté de tirer partie de soi.

3. Vie affective du groupe :

Le plaisir à être ensemble, d'agir dans le groupe, de rencontrer les autres est un facteur aussi important que les 2 autres. Pour cela, il faut veiller à l'accueil, à bien réguler les tensions, à encourager et susciter la participation.

Se former à la communication est utile, voire indispensable. On assimile trop souvent la connaissance des règles de communication à de la manipulation.

Connaître ces règles contribue par contre à nous rendre plus « efficaces ».
L'atelier s'est achevé sur le désir de se revoir.

Michèle Degavre (U.P. Vallée Eyrieux), rapporteur

ATELIER : LANGUES

(animé par Lina Panassié et Alain Castry)

Onze personnes ont participé à la réflexion et à la discussion ; parmi eux des intervenants et des « intervenus ».

La réflexion s'est ouverte par un tour de table de présentation personnelle mais aussi une présentation de sa « pratique » en tant que militant à l' UP.

Le débat s'est ensuite engagé autour de questions provocantes telles que :

- 1 - A quoi ça sert d'apprendre une langue ?
- 2 - Les UP n'outrepassent-elles pas leur rôle en proposant des cours de langues ?
- 3 - Comment apprendre les langues dans le cadre des UP ?

1) Vouloir apprendre une langue c'est par :

- nécessité, utilité (familiale, personnelle, culturelle)
- motivation pour découvrir «les autres» (autres mentalités, autres modes de vie, autres fonctionnements...)
- envie, tout simplement
- plaisir
- politesse et intérêt envers «les autres»
- résistance à la mondialisation « uniformisatrice »
- désir de voyager, de discuter, d'échanger.
-

Les autres sont notre miroir et donc apprendre une langue, c'est connaître les autres mais aussi se connaître soi-même.

2) Le rôle des UP :

- Sont-elles une dernière chance d'apprendre une langue ? Non, a répondu une intervenante, c'est au contraire la « première chance », celle qu'on se choisit, celle qu'on décide librement. Venir à l'UP apprendre une langue, c'est choisir librement, sans jugement, sans sanction (examens ou autres).
- Doivent-elles proposer des formations qualifiantes ? Ce serait entrer dans un système de contraintes économiques, ont estimé les participants à l'atelier, ce n'est pas l'optique choisie par nos UP Drôme /Ardèche pour le moment.
- Des certifications ? Chaque UP décide de ce choix mais les participants à l'atelier ont estimé que ce n'était pas une priorité dans la proposition de cours de langues. À la demande pourquoi pas ?

3) Les méthodes et le contenu de l'apprentissage des langues dans les UP :

- Documents, écoutes, kit de survie.....Les méthodes sont variées et propres à chaque intervenant, c'est pourquoi le groupe de réflexion «Langues» a souhaité que des rencontres puissent avoir lieu entre tous les intervenants Drôme/Ardèche afin de réfléchir et – pourquoi pas – d'élaborer un canevas de méthode commun.

L'atelier très animé et très intéressant s'est achevé sur cette proposition soumise ensuite à l'assemblée (et sur le désir de se revoir.)

Lina Panassié (U.P.A.V.A.L.), rapporteur

ATELIER : FORMATIONS DE BASE **(animé par Agnès Renard)**

Des apprentissages de base dans les Universités populaires : dans quelles conditions, avec quelles implications des salarié(e)s, des bénévoles et des responsables ? C'était le thème de cet atelier.

Les UP de Bourg-les-Valence, Montélimar et Romans étaient représentées à cet atelier. L'expérience d'ACCÉS a servi de trame à ces échanges, les deux autres UP ayant peu d'expérience dans ce domaine des formations de base.

Agnès Renard a présenté l'histoire riche d'ACCÉS dans ce domaine au cours de ses 20 ans d'existence. Elle a présenté la mission qui lui a été confiée par le Conseil d'administration et l'effort de formation auquel elle a consenti, avec l'appui du Centre de ressources Drôme-Ardèche, afin de prendre en charge l'organisation des bénévoles. C'est en effet une spécificité et une richesse que de disposer, aux côtés de la formatrice professionnelle, de 25 bénévoles qui interviennent individuellement auprès des apprenants ou dans le cadre de cours collectifs. Il faut cependant donner à ces compétences et bonnes volontés la possibilité de réaliser, en équipe, un travail efficace et reconnu par nos partenaires.

ACCÉS a porté ce souci dès sa création en 1987. L'action initiée très tôt a pris une nouvelle dimension à partir de 2001 avec l'embauche de la formatrice Sylvie Bera et l'achat de matériel pédagogique.

Après avoir défini les caractéristiques du public accueilli, les niveaux des apprenants, nous nous sommes plus étendus sur le vécu et l'image de soi de ces personnes. L'illettrisme est facteur de stigmatisation, d'exclusion, de perte d'estime de soi, et de repli identitaire. Mais le besoin de projet déclenche l'envie d'apprendre. À partir de cette dynamique du projet, la formation est l'occasion de rencontres et d'échanges pour casser un processus de repli.

Les publics concernés expriment des attentes en acquisition des compétences en lecture, calcul et écriture mais ils dépassent ce souhait ; certains veulent accéder aussi à la culture, à la citoyenneté ou améliorer leur capacité d'adaptation ou de dialogue.

Pour expliquer le fonctionnement de cette action, Agnès s'attache à décrire les étapes depuis l'accueil, l'entretien de positionnement jusqu'à la formation elle-même qui requiert les interventions complémentaires et coordonnées de la formatrice et des bénévoles.

Les bénévoles sont un maillon indispensable de l'action comme assistants de la formatrice et comme responsables de l'apprenant. Pour eux (et elles), un schéma d'accueil et une charte d'engagement ont été proposés par ACCÉS.

Cette charte a été rédigée dans l'esprit d'informer clairement les bénévoles sur la réalité de l'illettrisme (définition, chiffres, publics), le contenu des actions qu'ils auront à mener avec l'apprenant, en particulier l'accompagnement social ; de plus, la charte est l'occasion de proposer des pistes de réflexion sur le bénévolat en introduisant la notion d'engagement en toute liberté. Différents types de rencontres sont proposées aux bénévoles : des réunions de coordination qui ont pour objectif d'établir la répartition des apprenants aux bénévoles et de mettre au point le calendrier des réunions d'échanges de pratiques et des formations dont le principe et les thématiques avaient été initiés avec le Centre de ressource de Montélimar.

Être bénévole dans la lutte contre l'illettrisme, c'est surtout développer une attitude positive vis à vis de l'apprenant, faite de respect et de compréhension de sa situation et de son histoire personnelle. C'est en s'appuyant sur le projet et les points forts de l'apprenant que le bénévole trouvera les moyens de l'aider à résoudre ses difficultés.

En quelques mots, nous avons ensuite évoqué les changements perceptibles dans la politique de l'État. Il s'agit de l'élargissement des domaines de la formation pour arriver à la notion de **"compétences clés" pour l'emploi**. Cela suppose de mettre au programme, outre le français et les mathématiques, l'initiation à l'informatique et le "Comment apprendre à apprendre".... Cette formation très orientée vers l'emploi sera surtout demain destinée aux demandeurs d'emploi qui devront faire l'objet d'une prescription de formation de la part d'une ANPE ou Mission locale. Quant aux salariés de droit commun, leur formation devrait être prise en charge par leur employeur. Quid des personnes qui nous arrivent actuellement avec des seuls objectifs d'acquisition de compétences sociales ?

Pour 2009, la formation aux "compétences clés" fera l'objet d'une procédure d'appel d'offre. Devant tous ces changements, notre UP se pose des questions : Faut-il s'engager dans ces procédures complexes ? Avons-nous notre place, sur le territoire, dans des actions qui ont une finalité de retour à l'emploi ? De nouvelles conventions avec les collectivités territoriales et communes dans le cadre notamment des nouvelles politiques de la ville ont-elles un avenir pour nous ?

Yves Bouyer (Accés, Romans), rapporteur

Atelier : PLACE DES BÉNÉVOLES DANS L'UP **(animé par Christophe Carré)**

Après un tour de table où chacun se présente et précise son rôle dans son UP : administrateur, bénévole, intervenant, **C. Carré propose 5 points de réflexion** :

- Qui sont les bénévoles des UP ?
- Où ? quand ? comment ? pourquoi ? avec quels effets ?
- Motivations qui amènent à s'engager.
- Facteurs d'incitation, facteurs de découragement.
- Comment animer une équipe de bénévoles ? que faire ? qu'éviter ?
-

C. Carré apporte quelques chiffres sur le bénévolat : cela concerne 28% des plus de quinze ans en France, qui y consacre en moyenne 2h 30 par semaine. Les participants réguliers sont minoritaires, beaucoup sont des bénévoles occasionnels. Pourtant, la vie associative en tire l'essentiel de son activité.

Le groupe souhaite resserrer la réflexion sur l'UP, les motivations et l'intégration des bénévoles.

- Pour les intervenants, les raisons sont claires : désir de transmettre, de partager un savoir ou un savoir-faire, qui souvent a été l'essentiel de la vie professionnelle. L'intervenant trouve sa place « naturellement » dans l'association.
- Pour les autres bénévoles, les motivations sont plus variées : exister en temps qu'individu, désir d'être utile, envie de trouver sa « niche », de créer des liens, souhait de rendre ce qu'on a reçu (la plupart du temps, avant d'être bénévole, on est adhérent et on bénéficie des activités de l'UP).

L'intégration du bénévole dans l'association

Pour tous, cela paraît le point le plus important. L'association doit se donner les moyens d'accueillir le bénévole et de lui faire une place (Il doit être utile).

Réflexion sur les facteurs d'incitation, ce qu'un de nous appelle le salaire affectif : reconnaissance, rétroaction, épanouissement personnel, appartenance à un groupe, désir de faire évoluer le groupe, de rendre un bienfait, relations amicales.

Réflexion sur les facteurs de découragement : gestion désordonnée, manque de reconnaissance, d'appui, de contacts personnels, manque de formation, d'orientation, tâche peu adaptée ou sentiment d'inutilité.

Comment améliorer l'accueil, en particulier le premier contact : savoir présenter l'UP, ses buts, sa philosophie, son fonctionnement (intérêt de diffuser largement le projet associatif), savoir écouter le vécu et le désir du bénévole pour lui proposer le rôle le plus approprié et le plus utile à l'association.

Michèle Bompard (U.P. Accès de Romans), rapporteur

27/10/2008