

Rapport d'activités



*Convention Région wallonne
sensibilisation et formation des
travailleurs 2008*



Table des matières

Sensibilisation des Travailleurs	3
Introduction	3
L'organisation syndicale, un acteur incontournable	4
Une sensibilisation des acteurs syndicaux différente selon les niveaux de concertation	5
Actions de sensibilisation des travailleurs	7
Une sensibilisation destinée à la hiérarchie de travail en entreprise	8
Une sensibilisation via des publications	9
Une prise en compte des travailleurs comme public spécifique dans les régionales de Lire et Écrire en Wallonie	9
Des Groupes de travail et une coordination	9
Description des actions de sensibilisation	11
<i>Lire et Écrire Brabant wallon</i>	11
<i>Lire et Écrire Centre Mons borinage</i>	15
<i>Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut</i>	17
<i>Lire et Écrire Hainaut occidental</i>	20
<i>Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme</i>	22
<i>Lire et Écrire Luxembourg</i>	25
<i>Lire et Écrire Namur</i>	28
<i>Lire et Écrire Verviers</i>	32
Formation des Travailleurs	35
Introduction	35
Statistiques générales	38
Fiches descriptives des modules de formation	48
<i>Lire et Écrire Brabant wallon</i>	48
<i>Lire et Écrire Centre Mons Borinage</i>	51
<i>Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut</i>	77
<i>Lire et Écrire Hainaut occidental</i>	86
<i>Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme</i>	115
<i>Lire et Écrire Luxembourg</i>	117
<i>Lire et Écrire Namur</i>	147
<i>Lire et Écrire Verviers</i>	155

Sensibilisation des Travailleurs

Introduction

Une prise en compte spécifique des travailleurs

Si nous prenons en compte les résultats de l'enquête IVQ réalisée en France qui montre que 57% des personnes en situation d'illettrisme sont dans l'emploi¹, Lire et Écrire a comme objectif de développer une offre de formation adaptée, une sensibilisation et une prise en compte spécifique de ce public d'apprenants que sont les travailleurs.

Les enjeux de la sensibilisation dans le cadre des actions d'alphabétisation des travailleurs sont de toucher les travailleurs en difficultés avec l'écriture et la lecture afin de leur *proposer un dispositif de formation* qui corresponde à leur contexte professionnel. Ces travailleurs sont pour la plupart faiblement qualifiés. Mais les sensibilisations réalisées ont également pour objectif de faire prendre conscience que la problématique de l'illettrisme est présente dans le monde du travail. La prise en compte des travailleurs en situation d'illettrisme relève de *l'adaptation des pratiques habituelles*, de la *réflexion et de l'analyse des besoins réels du monde du travail en matière de lecture et d'écriture*.

Pour ce faire, et puisque l'analphabetisme reste un sujet tabou dans notre société et particulièrement dans le monde du travail, que le secteur de l'alphabétisation et la réalité de l'illettrisme sont souvent mal connus voire méconnus, nos enjeux sont de développer des actions de sensibilisation et d'information à destination des travailleurs, des employeurs, des organisations syndicales, des relais vers le monde du travail qui :

- dédramatisent l'illettrisme ;
- rappellent l'enjeu démocratique que constitue l'accès à l'écrit, en termes de participation active de tous à tous les champs de la société, et plus particulièrement en termes de participation à la formation professionnelle ;
- touchent les travailleurs analphabètes qui ne se présentent pas spontanément en formation ;
- démontrent en quoi l'alphabétisation est une démarche pertinente en entreprise ;
- évitent la stigmatisation.

2008 dans la continuité des actions déployées en 2007

De manière générale, le temps d'émergence des projets d'alphabétisation des travailleurs demande du temps, particulièrement pour ce genre de public cible. Il s'agit en effet de sensibiliser les différents protagonistes non seulement à l'illettrisme, mais également aux conditions de mise en œuvre des formations en entreprise. Et les acteurs en jeu sont nombreux : employeur, hiérarchie, délégation syndicale, permanents syndicaux. De plus, les personnes en situation d'illettrisme en entreprise s'engagent progressivement dans un processus de formation.

¹ Enquête française réalisée en 2004-2005 portant sur la population âgée de 18 à 65 ans, réalisée auprès d'un échantillon de plus de 10 000 personnes. L'introduction d'un module de mesure de l'illettrisme dans cette enquête réalisée par l'INSEE a permis pour la première fois de disposer de données précises sur l'illettrisme en France et de mieux cerner cette réalité complexe. Ainsi, 9% de la population âgée de 18 à 65 ans vivant en France métropolitaine et ayant été scolarisée en France sont en situation d'illettrisme. Et parmi ces personnes en situation d'illettrisme, 57% sont dans l'emploi. Faute d'enquête équivalente en Belgique, nous faisons référence à ces chiffres.

En 2008, comme en 2007, l'objectif prioritaire des actions d'alphabétisation des travailleurs coordonnées par Lire et Écrire en Wallonie était de prendre en compte l'analphabétisme des travailleurs et de lui apporter une réponse spécifique en mettant sur pied, en concertation avec les organisations syndicales, des formations d'alphabétisation à destination des travailleurs, pendant les heures de travail, sans perte de salaire ni surcroît de travail.

À partir du travail de réflexion du « Comité d'accompagnement des actions d'alphabétisation des travailleurs » de Lire et Écrire en Wallonie, un projet de prise en compte des travailleurs en situation d'illettrisme a été mis sur pied dans un secteur pilote : le secteur des maisons des repos (Commission paritaire 330). Ce projet pilote, porté par les permanents syndicaux du secteur fut présenté au fonds social du secteur et les partenaires sociaux ont accepté de mettre en place une action pilote à partir de janvier 2008. Une évaluation du projet à destination du fonds social est prévue pour mars 2010.

Afin d'accompagner l'entrée en formation des travailleurs de ce secteur, une phase de sensibilisation à été prévue, de janvier à septembre 2008. Après négociation au fonds sectoriel, elle fut prolongée jusqu'en décembre 2008. Cette phase de sensibilisation avait comme objectifs :

- d'informer les organisations représentants les employeurs et les employeurs du projet ;
- de sensibiliser les différents échelons des organisations syndicales (permanents délégués, affiliés) à leur rôle de relais ;
- de toucher les travailleurs du secteur concernés.

Il est à noter que les actions menées dans le cadre de la présente convention entre Lire et Écrire en Wallonie et la Région wallonne s'inscrivent en 2008 en parallèle de l'action de sensibilisation réalisée dans le cadre du projet pilote dans le secteur des Maisons de repos et des maisons de repos et de soins. Ce dernier projet étant financé totalement par un fonds sectoriel du secteur privé, les actions de sensibilisation réalisées dans le secteur des maisons de repos ne sont pas reprises dans le présent rapport d'activités. Cependant, des croisements entre personnes sensibilisées au travers de ces deux conventions ont eu lieu, ainsi que des réflexions sur des outils à utiliser pour viser les travailleurs, les délégués d'entreprise, les permanents syndicaux, les employeurs. Par ailleurs, le projet MR MRS résulte de l'expérience engrangée par les Régionales en matière de sensibilisation.

L'illettrisme est un problème qui se pose chaque fois qu'une personne qui ne maîtrise pas les savoirs de base est censée en user pour réaliser une activité au quotidien : dans des contacts avec les administrations, dans la signalétique de nombreux lieux publics, dans l'accès à la plupart des formations, etc. Ces difficultés sont également croissantes sur le lieu de travail : instructions écrites, contrôle des normes de qualité, respect des normes de sécurité... Il convient d'envisager les travailleurs que nous visons dans nos actions de sensibilisation non seulement en tant que travailleurs mais également en tant que pères, mères, usagers usagères d'un service public, citoyens, etc. C'est pour cela que différentes pistes sont utilisées afin de sensibiliser ces publics.

L'organisation syndicale, un acteur incontournable

L'OIT (Organisation Internationale du travail) définissait en juin 2004 les principaux *défis du dialogue social sur la formation tout au long de la vie* et plus particulièrement pour les travailleurs infrascolarisés de la façon suivante :

- étendre à tous l'éducation de base, afin de fournir à tout individu les compétences de base pour lui permettre d'obtenir un emploi et de le maintenir dans l'emploi ;
- lutter contre l'inégalité d'accès à la formation et ses discriminations ;
- développer les qualifications pour avoir accès à un travail décent.

Une sensibilisation à l'illettrisme spécifique

Pour s'appuyer sur les relais syndicaux, Lire et Écrire développe des actions de sensibilisation spécifiques aux organisations syndicales qui visent :

- la prise de conscience d'une réalité : l'illettrisme en entreprise ;
- l'émergence de collaborations indispensables à une lutte efficace pour le droit à une alphabétisation de qualité pour tous et proche de tous, dans l'objectif de faire reconnaître la formation alpha comme formation professionnelle ;
- la possibilité de pouvoir changer les choses, d'agir sur l'environnement que ce soit l'adaptation des pratiques habituelles (dans le recrutement, le changement de regard sur les personnes en situation d'illettrisme par exemple) ou la création de nouvelles initiatives d'alphabétisation.

Une sensibilisation destinée aux organisations syndicales doit également pouvoir faire référence de manière préventive aux risques encourus et aux conséquences que peuvent éventuellement entraîner une formation d'alphabétisation à destination des travailleurs.

Une sensibilisation des acteurs syndicaux différente selon les niveaux de concertation

En 2008, différents mandats syndicaux ont été touchés par nos actions de sensibilisation.

Les délégués d'entreprise

Les délégués syndicaux d'entreprise sont proches des travailleurs en situation d'illettrisme ; les actions de sensibilisation de ces mandats ont comme objectif de travailler sur le rôle de relais que peut avoir le délégué syndical entre le travailleur en situation d'illettrisme et le dispositif de formation. Des questions sont abordées telles que :

- l'illettrisme en entreprise, de quoi parle-t-on ? ;
- dans mon entreprise comment se vivent les situations d'illettrisme ? ;
- comment identifier les personnes en situation d'illettrisme ? ;
- comment aborder le sujet avec les personnes concernées ? ;
- comment accompagner les personnes dans leur choix d'entrer *ou non* en formation ?

Certaines sensibilisations n'ont pas de lien direct avec une formation. En effet, en région du Centre Mons Borinage, par exemple, une sensibilisation des organisations syndicales a été organisée dans le cadre des formations des délégués d'une organisation syndicale. Lors des interventions, il est fortement pointé le fait que les réponses possibles pour apporter un soutien aux travailleurs concernés par l'illettrisme ne se limitent pas seulement à proposer une offre de formation. En effet, il est largement développé que la prise en compte de cette difficulté au sein de l'entreprise relève également de l'adaptation de pratiques habituelles (communication...) ainsi que de la réflexion et de l'analyse des besoins réels de l'entreprise en matière de lecture et d'écriture (recrutement, postes de travail...).

Les permanents syndicaux sectoriels

Les permanents sectoriels (permanents nationaux, secrétaires fédéraux) qui siègent au sein des Commissions paritaires, peuvent être porteurs de projet de formation sectorielle et être amenés à négocier dans les fonds sectoriels de formation. Les actions de sensibilisation à l'illettrisme sont alors menées par le biais de rencontres, de participation à des groupes de travail, etc.

En 2008, différents permanents syndicaux dans certains secteurs ont été spécifiquement sensibilisés à l'illettrisme.

1. En Brabant wallon, sensibilisation des permanents syndicaux du secteur public dans le cadre d'un projet de développement d'une offre de formation pour ouvriers communaux dans trois communes de l'Ouest de la province. Objectifs : évaluer la formation; étudier des moyens pour étendre cette expérience à d'autres communes du Brabant wallon et envisager de tisser de nouveaux partenariats.
2. dans toutes les régionales, via le projet d'alphabétisation dans le secteur des maisons des repos, un comité d'accompagnement a été créé dans chaque régionale de Lire et Écrire, qui avait comme objectif premier de sensibiliser les permanents sectoriels syndicaux à l'illettrisme. Porteurs d'autres responsabilités syndicales dans d'autres secteurs également que celui des maisons de repos, ces permanents sensibilisés ont noués des relations plus étroites avec les agents de sensibilisation de Lire et Écrire.

Les permanents syndicaux régionaux

Les permanents régionaux (interprofessionnels) sont associés au développement d'actions d'alphabétisation au sein d'une région ou sont sensibilisés à la prise en compte de l'illettrisme lors de rencontres spécifiques.

Pour information, en 2008, les dispositifs territoriaux (réunions régionales de partenaires mobilisés par la question de l'illettrisme et désirant mettre en place des actions collectives visant à toucher les publics là où ils sont), ont travaillé en étroite collaboration avec des permanents syndicaux régionaux dans plusieurs régions en Wallonie.

- En Brabant wallon, les agents de sensibilisation ont consacré du temps pour explorer le monde syndical de la province et envisager des complémentarités entre les actions de Lire et Écrire et celles des syndicats. Il est souvent nécessaire de rappeler les origines de Lire et Écrire et de démontrer que des synergies sont possibles. C'est un travail lent car les organisations syndicales sont débordées.
- À Liège, participation au 1^{er} mai syndical et associatif où, par le biais d'un stand, les agents de sensibilisation ont fait connaître les formations en soirée destinées aux travailleurs en difficultés de lecture et d'écriture et ont noué des contacts avec des permanents de centrales professionnelles.
- Après avoir été sensibilisée, une permanente SETCa de la région de Liège a transmis les informations concernant Lire et Écrire à tous les délégués du secteur socioculturel, soit une cinquantaine de personnes. Des contacts ont été initiés avec la responsable du service formation de la CSC de Liège également afin d'envisager une nouvelle collaboration en 2009, portant sur l'intégration de modules concernant l'illettrisme et le travail dans les formations des délégués syndicaux.
- Dans le plan d'action de Lire et Écrire Luxembourg, les actions de sensibilisation sont poussées auprès des syndicats – ciblant toute la structure syndicale – et proposant des modules de formation (sur la prise en compte des travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture et sur le rôle de relais).
- À Namur, la collaboration avec les organisations syndicales CSC et FGTB du secteur du nettoyage, du secteur du verre et des pouvoirs publics locaux s'est poursuivie en 2008.
- Lire et Écrire Verviers a organisé un colloque intitulé « Illettrisme: Levons le tabou » à Olne en partenariat avec la FGTB qui est représentée et active au dispositif territorial pour le droit à l'alphabétisation et la prise en compte de la personne illettrée (principal organisateur du colloque).
- Dans le développement d'actions de formation destinée à des travailleurs, certaines régionales de Lire et Écrire ont mis en place des groupes de pilotage, comme à Lire et Écrire Namur, qui compte sur la participation active de responsables syndicaux régionaux.

- Des contacts étroits ont été entrepris à Liège avec les permanents régionaux pour qu'ils prennent connaissance des possibilités de formation individuelle destinées aux travailleurs infrascolarisés en dehors du temps de travail.

Le niveau interprofessionnel interrégional

Lire et Écrire en Wallonie a créé en mars 2007 un comité d'accompagnement des actions d'alphabétisation des travailleurs dont l'objectif est de prendre en compte l'analphabétisme des travailleurs et lui apporter une réponse spécifique en mettant sur pied, via les fonds sectoriels et en concertation avec les organisations syndicales, des formations d'alphabétisation à destination des travailleurs. Ces formations devraient être dispensées pendant les heures de travail, sans perte de salaire ni surcroît de travail. Les structures interprofessionnelles de la FGTB et de la CSC participent aux réunions du Comité d'accompagnement alpha travailleur en veillant à apporter un appui et une réflexion à la démarche et à préparer le travail pour arriver avec des propositions devant les différentes instances de Lire et Écrire.

Par ailleurs, des membres de Lire et Écrire ont participé à certains évènements syndicaux comme :

- le forum organisé par la Centrale Culturelle bruxelloise asbl, la FGTB de Bruxelles, la Centrale Générale, avec le soutien du Fonds Social européen : « Pour l'égalité des femmes et des hommes dans la carrière: enseignements de l'action syndicale de délégué(e)s du secteur du nettoyage ».
- le Colloque « lutte contre les discriminations en entreprise » organisé par le CEPAG, FGTB Wallonne.

Actions de sensibilisation des travailleurs

- En région du Centre, et via les séances de sensibilisation à destination des responsables du département des Espaces Verts de l'Institution publique, il y a eu une prise de conscience de la persistance de l'illettrisme dans l'institution. À l'issue de ce travail, des séances de sensibilisation ont été réalisées auprès de 80 travailleurs. Parmi ceux-ci, 25 travailleurs ont manifesté leur intérêt pour suivre la formation « Pour améliorer sa communication écrite et orale ».
- Diffusion via les fiches de paie de projets d'alphabétisation : « Communiquer, lire et écrire c'est un droit et c'est possible » dans le secteur du nettoyage des entreprises partenaires de Lire et Écrire Namur.
- Dans le secteur du verre, suite à la sensibilisation des délégués qu'organisait Lire et Écrire Namur, c'est le bouche-à-oreille qui a permis de toucher les travailleurs du secteur sur la région.
- Dans le secteur du nettoyage, un échange entre travailleurs en formation et délégués syndicaux a été organisé en fin de module de formation afin de sensibiliser autant les travailleurs que les délégués à être des relais pour l'alphabétisation. Dans ce même groupe, en cours d'année, des étudiants en sociologie ont été associés au travail des formateurs pour aborder la question de « Motivation, travail et alpha ? ». Un travail écrit a été produit, il peut enrichir la manière d'aborder les travailleurs.
- Les travailleurs qui s'alphabétisent chez Lire et Écrire Verviers, en formation en soirée, ont réfléchi et agi pour promouvoir ces formations en soirée qui sont moins fréquentées qu'auparavant. Ils ont composé et fait imprimer (avec l'aide de Lire et Écrire) un signet qui fait la publicité des formations en soirée. Ils ont ensuite distribué ces signets en des endroits stratégiques comme les sorties d'usines.
- Sensibilisation au Congé Éducation Payé des travailleurs en formation et des employeurs.

Une sensibilisation destinée à la hiérarchie de travail en entreprise

Si la sensibilisation de l'acteur syndical est incontournable dans les actions de formation alpha en entreprise, elle n'en est pour autant pas suffisante. Il s'agit idéalement d'inclure dans la démarche de sensibilisation les collègues de travail, les niveaux hiérarchiques des travailleurs concernés et l'employeur afin de développer une véritable prise en compte de l'illettrisme et de lever les tabous ; l'objectif étant de mobiliser et d'agir collectivement et solidairement afin de prendre conscience de la persistance de l'illettrisme, mais aussi de changer d'attitude, de mentalité, face aux réalités vécues par les personnes en difficulté avec l'écrit.

La prise en compte de la personne en difficulté de lecture et d'écriture se traduit par des actions de décodage des représentations sociales communément véhiculées autour de la personne illettrée. Ces actions sont orientées vers les personnes qui, de par leur travail, sont amenées à accueillir, informer et orienter le public avec lequel nous travaillons.

En 2008, des séances de sensibilisation axées sur le monde de l'entreprise ont eu lieu dans différentes entreprises dans l'objectif d'analyser les besoins en formation éventuels du personnel et parfois de mettre en place une offre de formation adaptée. Il s'agissait éventuellement aussi de faire prendre conscience d'une réalité sans développer d'offre de formation.

- Fin 2008, un groupe de réflexion en Brabant wallon s'est créé, axé sur la sensibilisation destinée aux PME-PMI dans une zone délimitée. L'objectif est de toucher directement les entreprises afin de mieux cerner les éventuels besoins et de faire émerger une demande locale auprès des travailleurs.
- Des actions de sensibilisation des services « Ressources Humaines » et des « coordinateurs locaux » des Institutions Provinciales de la région du Centre ont eu lieu de septembre à décembre 2008. Ces séances ont eu pour objectif de faire prendre conscience de la persistance de l'illettrisme dans le monde du travail et de la volonté de l'Institution publique de prendre en compte cette difficulté et d'y apporter un soutien. L'objectif poursuivi est de provoquer et de stimuler une réflexion critique autour du phénomène complexe de l'illettrisme afin d'apporter un changement d'attitude et de pratiques. Ces responsables ont souhaité s'investir dans la prise en compte des travailleurs illettrés en organisant des séances de sensibilisation auprès de l'ensemble des travailleurs du Département des Espaces Verts.
- Dans un Institut médico-pédagogique de la région de Charleroi une séance d'information collective (environ 25 personnes) a eu lieu en 2008 et 20 entretiens individuels ont suivi. Ceci a permis de constituer un groupe d'apprenants en formation de 10 personnes de l'entreprise au total.
- Dans le service Propreté d'une Administration Communale, séance de sensibilisation suivie d'entretiens individuels réalisés en juin 2008 qui a amené 5 apprenants au total en formation.
- Au Passage 45 du CPAS de Charleroi, une séance de sensibilisation collective ainsi qu'une vingtaine d'entretiens individuels ont débouché sur 16 entrées en formation.
- Dans le secteur des Titres Services, des séances de sensibilisation ont été menées auprès de plusieurs entreprises dans l'objectif de former certaines techniciennes de surface qui rencontrent des difficultés en lecture et écriture dans le cadre de leur travail.
- Rencontre d'une ETA, entreprise de travail adapté, sur la question du développement de l'offre d'alphabétisation à destination des travailleurs de l'ETA dans la région du Hainaut occidental.
- Les contacts pris avec l'Entreprise de Travail Adapté (ETA) du Monceau à Grâce-Hollogne afin de déterminer les possibilités d'ouvrir une formation d'alphabétisation pour les travailleurs de cette entreprise en situation d'illettrisme, ont débouché sur la création d'un groupe d'apprenants entrant en formation dès début 2008. Dix-sept travailleurs sont inscrits.

- Rencontre avec la commune de Peruwelz (Hainaut occidental) afin d'envisager la possibilité de mettre en place une formation d'alphabétisation pour des travailleurs communaux.
- À Lire et Écrire Luxembourg : la stratégie d'approche des entreprises vise à sensibiliser la Chambre de Commerce et d'Industrie du Luxembourg Belge ainsi que l'UCM (par rapport au tissu économique de la province du Luxembourg constitué à près de 80% de PME et TPE).
- Partenariat avec le CPAS d'Aubange pour permettre aux personnes engagées sous Article 60 de suivre, ou poursuivre, une formation en alphabétisation par l'aménagement des horaires de travail.
- En 2008, le groupe de pilotage alpha-travailleur de Namur s'est transformé en GT Monde du travail avec l'ajout de la dimension sensibilisation des employeurs. Il a, dès lors, intégré de nouveaux partenaires et la politique de développement de cette action a été réfléchiée par un collectif plus large sous la responsabilité de Lire et Écrire Namur. Ce lieu est un outil de sensibilisation interne et externe.

Une sensibilisation via des publications

Publications à destination des travailleurs

Des plaquettes, lettres, articles, ont été créés et distribués, destinés à informer les travailleurs concernés sur les offres de formation en entreprise.

Diffusion grand public

Contacts avec les presses locales - Interviews sur RTBF-Vivacité - Interviews sur Must FM.

Articles

Article dans le journal En Marche des Mutualités chrétiennes : « Apprendre à lire et à écrire à l'âge adulte, c'est un droit et c'est possible », 19 juin 2008, Catherine Delbar.

Article dans l'Essor n°44 de l'Interfédéré (juin 2008) : « un partenariat novateur entre Lire et Écrire et le Fonds sectoriel des maisons de repos et de soins », par Catherine Delbar.

Publication sur le site Internet de Lire et Écrire en Wallonie (<http://wallonie.lire-et-ecrire.be/>).

Une prise en compte des travailleurs comme public spécifique dans les régionales de Lire et Écrire en Wallonie

L'adaptation des dispositifs actuels de Lire et Écrire aux publics spécifiques des travailleurs fait partie de la prise en compte générale de ces apprenants. Ainsi, des cours du soir ou du samedi matin ont été organisés de manière à permettre à ceux qui le désirent de suivre une formation en dehors du contexte du travail.

Des séances d'accueil spécifiques aux travailleurs ont été organisées pour déterminer de façon précise les besoins, motifs d'entrée en formation, compétences, freins éventuels à l'entrée en formation.

Lors des sessions de formations, les équipes de formateurs sont attentives au rythme de chacun, en permettant éventuellement des interruptions pour cause de missions de travail.

Des Groupes de travail et une coordination

Durant cette année de sensibilisation 2008, Lire et Écrire en Wallonie a animé un Groupe de Travail (le « GT alpha travailleur ») comprenant les responsables des régionales sur les échanges de pratiques,

échanges d'outils, en soutien et en appui sur les projets de sensibilisation destinés à la prise en compte des travailleurs infrascolarisés. Un travail d'appui de certaines régionales dans la mise en place d'action au niveau des sous régions a été également réalisé et accepté.

Au niveau de la coordination wallonne, un comité d'accompagnement des actions d'alphabétisation a été créé regroupant des représentants des organisations syndicales de la CSC et de la FGTB ainsi que des directions de Lire et Écrire. Deux réunions ont eu lieu en 2008 afin d'apporter un appui et une réflexion collective à la démarche, de permettre de faire avancer la réflexion au sein de Lire et Écrire en collaboration avec les organisations syndicales et fondatrices de l'association et de préparer le travail pour arriver avec des propositions devant les différentes instances de Lire et Écrire. Ces réunions permettent également de maintenir le lien avec les organisations syndicales en les informant sur les projets en cours dans le secteur du nettoyage et dans celui des maisons de repos. Un autre axe était d'envisager les pistes futures de collaboration en matière de sensibilisation des délégués syndicaux à l'illettrisme.

Description des actions de sensibilisation

Lire et Écrire Brabant wallon

Actions directes de sensibilisation des travailleurs

Bien que les actions de sensibilisation doivent répondre à des objectifs précis et distinct en théorie, Elles entraînent des effets qui au regard des buts poursuivis, s'entrecroisent.

À chaque action de sensibilisation, la question de l'illettrisme au travail est prise en compte. Notre objectif a été de promouvoir des partenariats pour la prise en compte de l'illettrisme ainsi que le développement de l'offre de formation.

- Au cours des actions de sensibilisation des CPAS, des questions liées aux personnes travaillant en article 60 ou autres employés illettrés furent abordées fréquemment.
- Lors des séances de sensibilisation dans les maisons de l'emploi qui sont également fréquentées par des travailleurs.
- Des animations de sensibilisation grand public.
- Pendant les réunions du dispositif Brabant wallon au cours desquelles nous avons largement abordé la prise en compte des travailleurs illettrés empêchés de rentrer en formation.
- Les réunions des plateformes OISP.

En 2008, à part les maisons de repos, il n'y a pas eu de choix de secteur à sensibiliser particulièrement.

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

Nos efforts se sont orientés essentiellement vers la sensibilisation des syndicats de tendances confondues.

Deux pistes ont été privilégiées :

1. Les syndicats des services publics. Cela fait quatre ans qu'une formation pour travailleurs s'est développée dans trois communes de l'Ouest de la province. Les syndicats ne participent que depuis peu au projet. Nous nous sommes réunis pour évaluer la formation en juin 2008 ; nous en avons profité également pour étudier des moyens pour pérenniser cette expérience à d'autres communes du Brabant wallon et envisager de tisser de nouveaux partenariats. Des questions liées à la valorisation de la formation furent abordées également. C'est un long travail qui nécessite plus de temps et des moyens importants. À l'avenir il faudra faire des choix pour améliorer les chances de succès de cette entreprise.
2. Une sensibilisation « généralisée » du paysage syndical de la province. Nous avons consacré du temps pour explorer ce monde et envisager des complémentarités entre nos actions et celle des syndicats. Il est souvent nécessaire de rappeler les origines de notre organisation et de démontrer que nous poursuivons à des échelons différents les mêmes objectifs et donc des synergies sont (doivent être) possible. L'organisation des deux syndicats est très différente et les décisions se prennent à des niveaux différents. Ce sont des freins car il n'est pas aisé d'envisager des actions communes dans ces conditions.

Malgré cela, avec la CSC, nous nous sommes rencontrés en septembre pour présenter nos différents services et étudier comment travailler ensemble. C'est un travail lent car les syndicats sont débordés. Le travail avec les MR a permis également de commencer à tisser des liens avec « les deux » camps syndicaux et aidera certainement à développer de belles choses à l'avenir.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Nous constatons que nous avons des demandes pour suivre des cours du soir. Nous pressentons qu'il faudra à l'avenir développer ce genre de formation.

Fin 2008, un groupe de réflexion axé sur la sensibilisation de PME-PMI dans une zone délimitée a été mis sur pied. L'objectif est de toucher directement les entreprises afin de mieux cerner les éventuels besoins et de faire émerger une demande locale auprès des travailleurs.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

Toutes nos actions visent la prise en compte des personnes illettrés, et donc de tous les travailleurs aussi. Nous n'avons pas d'actions spécifiques visant la prise en compte en entreprise. Sauf ce début de groupe de travail de sensibilisation PMI-PME qui serait une forme d'expérience pilote pour notre régionale.

Actions de sensibilisation en entreprise

Ce sera probablement la suite logique du projet démarré en 2008, entrepris en 2009. Mais il est difficile à ce jour d'en savoir plus.

Liste des partenaires

<u>Institution</u>	<u>Titre</u>	<u>Prénom et nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>Adresse</u>	<u>CP</u>	<u>Localité</u>	<u>Adresse e-mail</u>
AID CSE	Mme	Agnès Delire	AID CSE	5 rue Belotte	1490	Court St. Étienne	aid-cse@skynet.be
Lire et Écrire Brabant Wallon	Mme	Annick DEHOUBERT	Formatrice Lire et Écrire Brabant wallon	bld des Archers	1400	Nivelles	annickdehoubert@euphonyne.t.be
CEFO BW	Mme	Annick STAVAU	CEFO	rue de Soignies	1400	Nivelles	annick.staveau@forem.be
Mutualité Chrétienne	Mme	Catherine THYS	Mutualité Chrétienne	bld des Archers	1400	Nivelles	catherine.thys@mc.be
ALE Orp-Jauche	Mme	Christine ROMBAUT	ALE Orp-Jauche	48a rue Sylvain Bawin	1350	Orp-le-Grand	ale.reins.christine@skynet.be
C.R.A.B.E.	Mr	Jean DELESPESE	Le CRABE	4 rue Saint Médard	1370	Jodoigne	jean.delespesse@belgacom.net
FOREM Conseil	Mme	Edwige de HEMPTINNE	chargée de	7 rue de Soignies	1400	Nivelles	edwige.dehemptinne@forem.be

Institution	Titre	Prénom et nom	Fonction	Adresse	CP	Localité	Adresse e-mail
			mission SRP				be
MOC	Mr	Etienne STRUYF	secrétaire fédéral MOC	25, bld Fleur de Lys	1400	Nivelles	etienne.struyf@mocbw.be
							arnaud.gyre@publilink.be
Forem	Mme	Françoise LAMOULINE	responsable SRP	7, rue de Soignies	1400	Nivelles	francoise.lamouline@forem.be
							-
FPS	Mme	Isabelle COUNE	FPS	24 place Alphonse Bosch	1300	Wavre	isabelle.coune@mutsoc.be
	Mr	Jean-Pierre MARCHAL	bénévole	18 chemin du Try	1300	Limal	marchaljeanpierre@hotmail.com
CRIBW	Mme	Lise BRUNEEL	CRIBW	141rue de la déportation	1480	Tubize	lise.bruneel@cribw.be
							-
CPAS Perwez	Mme	Marie-Eve RAVET	CPAS Perwez	31Grand'Place	1360	Perwez	marie-eve.ravet@publilink.be
CSEF Bw	Mme	Marjorie VANCAETER	CSEF Bw	7 rue de Soignies	1400	Nivelles	marjorie.vancaeter@forem.be marjorievancaeter@hotmail.com
							pameladat@yahoo.fr
APIDES	Mr	Rafaële BOUXAIN	APIDES	1, clos de l'Acierie	1490	Court St.Etienne	rafaele.bouxain@apides.be
CADRECI	Mme	Josiane ROYER	directrice	141b rue de la Déportation	1480	Tubize	josiane.royer@cadreci.be
	Mr	Daniel Martin	directeur Lire et Écrire Brabant wallon	21 bld des Archers	1400	Nivelles	Daniel.martin@lire-et-ecrire.be

Institution	Titre	Prénom et nom	Fonction	Adresse	CP	Localité	Adresse e-mail
Maison de l'Emploi Perwez	Mr	Stéphane TONNEAU	coordinateur	11, rue de la Station	1360	Perwez	stephane.tonneau@forem.be
AID Nivelles	Mme	Wivine VAN RUTTEN	AID égalité des chances	10 bld des Archers	1400	Nivelles	aid.nivelles@skynet.be
	Mme	Véronique CANTINEAU	CESEP	47, rue de Charleroi	1400	Nivelles	veroniquecantineau@hotmail.com

Lire et Écrire Centre Mons borinage

Actions directes de sensibilisation des travailleurs

Nous avons développé des actions de sensibilisation et de création de partenariats qui permettent de prendre en compte les spécificités des travailleurs infra scolarisés ainsi que leur entrée en formation afin d'améliorer la formation, l'information, le maintien à l'emploi et l'autonomie de ceux-ci.

Via les séances de sensibilisation à destination des responsables de l'Institution publique (Départements des Espaces Verts), il y a eu une prise de conscience de la persistance de l'illettrisme dans le monde du travail. À l'issue de ce travail, des séances de sensibilisation ont été réalisées auprès de 80 travailleurs. Parmi ceux-ci, 25 travailleurs ont manifesté leur intérêt pour suivre la formation « Pour améliorer sa communication écrite et orale ». Dès lors, un test de positionnement a donc été réalisé afin de vérifier le niveau des personnes et de déterminer sur base d'éléments objectifs, quelles personnes devraient être réorientées vers la formation de remise à niveau. Le test effectué comprend, pour la lecture : une carte météorologique, une recette de cuisine et deux textes de ± 25 lignes. La lecture était fluide et les réponses aux questions se rapportant à ces différents écrits montrent que les personnes avaient compris, dans l'ensemble, le sens des textes. Par rapport à l'écriture, certaines personnes ont de réels problèmes d'orthographe, et quelques unes ont des problèmes de conjugaison de grammaire et de syntaxe. Ces personnes relèvent davantage d'une remise à niveau que d'un travail d'alphabétisation et ont donc été réorientées vers ce type de formation.

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

Comme en 2007, nous avons poursuivi notre travail de sensibilisation des organisations syndicales et ce d'un point de vue régional par la poursuite des interventions de sensibilisation générale dans le cadre des formations des délégués. Les séances de sensibilisations réalisées ont pour objectif de faire prendre conscience que la problématique de l'illettrisme est également présente dans le monde du travail. Cependant, lors des interventions, nous attirons fortement l'attention sur le fait que les réponses possibles pour apporter un soutien aux travailleurs concernés ne se limitent pas seulement à proposer une offre de formation. En effet, il est largement développé que la prise en compte de cette difficulté au sein de l'entreprise relève également de l'adaptation de pratiques habituelles (communication...) ainsi que de la réflexion et de l'analyse des besoins réels de l'entreprise en matière de lecture et d'écriture (recrutement, postes de travail...).

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Outre l'offre d'alphabétisation en soirée (2 soirées semaine) qui permet aux travailleurs de suivre une formation en dehors du cadre professionnel (qui relève du choix personnel de la personne souvent en lien avec le fait de ne pas vouloir être identifié au sein de l'entreprise comme étant en difficulté par rapport à la lecture et l'écriture), un travail a été réalisé auprès de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut (École d'Administration). Un module d'alphabétisation a été inséré pour le personnel des institutions provinciales dans le programme de formation proposé à l'ensemble du personnel.

Des critères de mise en place de ce module (nombre de personnes, base volontaire, sélection, comité d'accompagnement avec représentants syndicaux...) ont été déterminés afin de travailler avec les institutions la question de la sensibilisation du personnel. Ce processus s'est mis en place en septembre 2008.

Actions de sensibilisation en entreprise

Des actions de sensibilisation des services « Ressources Humaines » et des « coordinateurs locaux » des Institutions Provinciales ont eu lieu de septembre à décembre 2008. Ces séances ont eu pour objectif de faire prendre conscience de la persistance de l'illettrisme dans le monde du travail et de la volonté de l'Institution publique de prendre en compte cette difficulté et d'y apporter un soutien.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

La prise en compte de la personne en difficulté de lecture et d'écriture se traduit par des actions de décodage des représentations sociales communément véhiculées autour de la personne illettrée. Ces actions sont orientées vers les personnes qui, de par leur travail, sont amenées à accueillir, informer et orienter le public avec lequel nous travaillons.

L'objectif poursuivi est de provoquer et de stimuler une réflexion critique autour du phénomène complexe de l'illettrisme afin d'apporter un changement d'attitude et de pratiques. Via les séances de sensibilisation à destination des responsables de l'Institution publique, il y a eu une prise de conscience de la persistance de l'illettrisme dans le monde du travail. Ces responsables ont souhaité s'investir dans la prise en compte des travailleurs illettrés en organisant des séances de sensibilisation auprès de l'ensemble des travailleurs du Départements des Espaces Verts.

Outils de sensibilisation produits dans le cadre de cette action

- Des supports de communication pour la présentation du module de formation « Pour améliorer sa communication écrite et orale » : PowerPoint.

Calendrier des réunions

- Sensibilisation Département des Espaces verts : 17/10/08.
- Sensibilisation Département des Espaces verts : 8/10/08.
- Sensibilisation Département des Espaces Verts : 5/11/08.
- Passage du test de positionnement : le 9/12/2008.

Liste des partenaires

<u>Institution</u>	<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Divers</u>
FGTB	MARTELEZ	Michel	Adjoint Centrale Générale FGTB La Louvrière
SETCA La Louvrière	BERTLEFF	Philippe	Permanent
SETCA La Louvrière	GRACEFFA	Marianne	Communication
Institut Provincial de Formation du Hainaut- Département des Espaces verts	GENIQUE	Paul-Francq	Directeur

Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut

Actions directes de sensibilisation des travailleurs

En ce qui concerne les formations dispensées en soirée, une seule séance d'information collective pour les éventuels candidats a été organisée en janvier avec 7 participants au total. Régulièrement des entretiens individuels sont proposés aux personnes intéressées qui se sont manifestées spontanément. Il n'y a donc pas d'action de sensibilisation complémentaire menée pour favoriser l'entrée des travailleurs illettrés en formation le soir. Le groupe affiche en effet « complet » et nous devons gérer une liste d'attente.

Par contre, divers travailleurs suivent une formation en alphabétisation en journée pendant leur temps de travail. Ces actions sont le fruit d'un partenariat entre Lire et Écrire et les entreprises suivantes : l'IMP René Thône de Marcinelle, le CPAS de Charleroi et l'Administration Communale de Les Bons Villers. Pour le contexte de l'action, se référer au point « développement d'une offre d'alphabétisation ». De même, certains travailleurs ont un contrat article 60 au CPAS d'Aiseau-Preles et au CPAS de Fleurus. Ces quelques travailleurs sont, de leur côté, intégrés dans les formations de jour destinées aux demandeurs d'emploi. Cette formation est également suivie pendant leur temps de travail.

L'information et la sensibilisation des travailleurs interviennent en 2^{ème} phase. Ce sont en effet les employeurs qui nous relatent les difficultés rencontrées par certains de leurs travailleurs illettrés et qui cherchent à y remédier. Ensuite, des séances d'information sont proposées par Lire et Écrire aux travailleurs suivis d'entretiens avec les candidats intéressés qui permettent l'accompagnement individualisé vers la formation (entretien portant sur les besoins et les motivations de la personne). À l'IMP, la stratégie de communication a été adaptée pour des questions de discrétion : la formation a été intitulée « expression et communication » afin d'éviter la stigmatisation déjà très problématique entre les différents services (conflits éducateurs/femmes d'entretien).

IMP René Thône : séance d'information collective (environ 25 personnes) + 20 entretiens individuels en septembre 2008 ; 1^{ère} sélection par Lire et Écrire qui vérifie que les candidats font partie de son public. 10 apprenants au total.

Administration Communale, service Propreté de Les Bons Villers : séance collective suivie d'entretiens individuels en juin 2008 ; 5 apprenants au total.

Passage 45 du CPAS de Charleroi : séance d'info collective + une vingtaine d'entretiens individuels (menés de concert par le Passage 45 et Lire et Écrire). Groupe de 16 personnes.

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

Les permanents syndicaux des secteurs concernés sont systématiquement informés de l'action mais ne participent pas à sa mise en œuvre. Dans les perspectives futures, des comités d'accompagnement seront envisagés pour impliquer davantage les représentants des travailleurs.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Pour les formations d'alphabétisation en soirée, voir le point « sensibilisation directe des travailleurs ».

Les trois actions décrites ci-dessous ont plusieurs points en commun :

- les formations des travailleurs ont lieu pendant les heures de travail et les employeurs sont demandeurs, parfois même initiateurs du partenariat.
- La plupart des travailleurs concernés font également l'objet d'un suivi dans le cadre de leur contrat de travail (exemple : service insertion du Passage 45 en vue de préparer une insertion durable sur le marché du travail via l'art. 60) qui peut expliquer l'ouverture des employeurs à dégager du temps de travail pour la formation.

Action IMP René Thône

À l'initiative de la régionale de Lire et Écrire Centre Mons Borinage, il y a eu une première rencontre avec l'École d'Administration de l'Institut Provincial de Formation en mai 2008. Le centre de formation constatait en effet qu'un certain nombre de travailleurs ne pouvaient pas suivre les formations organisées par l'Institut car le rythme était trop rapide et obligeait les candidats à prendre des notes. D'où l'idée d'organiser des modules préparatoires pour les institutions qui le souhaiteraient, notamment l'IMP de Marcinelle (en particulier le service Entretien et Cuisine de collectivité).

Un module de 80h en journée (2 x 3h) a été mis en place pendant le temps de travail. La formation a lieu dans les locaux mêmes de l'entreprise pour faciliter les déplacements des apprenants. L'action est reconduite en 2009.

Administration Communale Les Bons Villers

Le service Propreté engage des travailleurs enregistrés à l'AWIPH et est encadré par une cellule d'accompagnement psychosocial. Dans ce cadre la cellule souhaitait recourir aux compétences de Lire et Écrire plutôt que de fonctionner avec des bénévoles très motivés mais peu habitués à ce type de public. La formation se donne à raison de 3h/semaine, pendant les heures de travail et a été mise en place de septembre 2008 à mars 2009 dans les locaux de Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut (petit groupe de 5 personnes). La formation a cependant été arrêtée notamment pour des raisons d'encadrement pédagogique non adapté aux difficultés spécifiques des apprenants. C'était un essai qui s'est avéré non concluant.

Passage 45, service insertion du CPAS de Charleroi.

Le Passage 45 organise des formations et des activités diverses de (ré)insertion socioprofessionnelle pour les bénéficiaires du revenu d'intégration. Dans ce cadre, il est constaté que plusieurs personnes sont en difficultés importantes par rapport à la langue française, soit pour suivre d'autres formations, soit pour s'insérer dans le monde du travail, notamment via le contrat art.60. La sensibilisation dans ce cadre a notamment porté sur les arguments visant à diminuer la pression sur les personnes illettrées inscrites dans un processus d'insertion. Une convention a été conclue entre le CPAS de Charleroi, la Funoc et Lire et Écrire pour organiser une formation « alpha » pour les personnes sous contrat art.60 qui en expriment le besoin et l'envie. Un module de 2 x 4h/semaine, pendant les heures de travail, a été mis en place dans les locaux du Passage 45.

Ce partenariat est une des conséquences concrètes de l'action de sensibilisation des agents relais CPAS et Forem menée dans le cadre du PST3. L'action est reconduite en 2009.

SINAP

Nous avons également reçu une demande de la part de l'entreprise Titres-Services **SINAP** d'Aiseau-Presles concernant la possibilité de former certaines techniciennes de surface qui rencontrent des difficultés en lecture et écriture dans le cadre de leur travail. D'autres entreprises Titres-Services seraient également intéressées.

Actions de sensibilisation en entreprise

Voir les points précédents. Les phases de sensibilisation à la fois des partenaires et des publics se sont produites dans les entreprises concernées par l'action : IMP, CPAS, Passage 45 ainsi que la commune de Les Bons Villers.

Outils de sensibilisation produits dans le cadre de cette action

- Folder explicatif de présentation de la Régionale de Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut avec un encart spécifique concernant la situation de l'illettrisme dans le monde du travail.
- Communiqué de presse relatif aux « formations en soirée ».

Calendrier des réunions

7 et 10/1 : EFT et CPAS de Fleurus. Entretiens avec les stagiaires pour repérer les personnes en difficulté de lecture/écriture. Sensibilisation préalable du partenaire EFT sur les publics concernés par l'action et les réalités de l'illettrisme. Orientation et accompagnement vers la formation réalisée avec le jobcoach de l'EFT. Parmi les candidats, des personnes sous contrat art. 60.

8/1 : Séance d'information à destination des candidats apprenants pour la formation en soirée.

25/2 : 2^{ème} séance d'entretiens individuels à l'EFT et au CPAS de Fleurus.

14/3 : Passage 45 du CPAS de Charleroi : sensibilisation agents d'insertion. Possibilité d'entamer une collaboration visant la formation des travailleurs en art. 60.

30/3 : rencontre au CPAS de Charleroi avec les chargés de partenariats et les chargés de développement du service d'insertion. Réunion de projet portant sur la possibilité d'entamer un partenariat de formation et le nombre de candidats potentiels

22/4 : entreprise Titres-Services SINAP à Aiseau-Presles : 1^{ère} rencontre à leur demande pour la formation de techniciennes de surface.

29/5 : rencontre avec les représentants de l'École d'administration de la Province du Hainaut avec la coordinatrice sensibilisation de Lire et Écrire Centre Mons Borinage : sensibilisation générale (portant sur les réalités de l'illettrisme, les freins et leviers pour l'entrée en formation...) et perspectives de partenariat pour la formation des membres du personnel peu scolarisés (notamment à l'IMP René Thône).

9/6 : séance d'information et de sensibilisation à la commune de Les Bons Villers (service propreté et responsable « insertion sociale ») pour élaboration d'une formation en alphabétisation pour les travailleurs illettrés.

17/7 : CPAS de Charleroi, Passage 45. Mise au point de la future convention pour un partenariat de formation. Planification des entretiens d'orientation.

4, 11, 12 et 15/9 : P45 : planification et entretiens d'orientation.

17 et 24/9 : partenariat René Thône, Marcinelle. Séance d'information collective à destination des candidats à la formation suivie d'entretiens de positionnement et de motivation. Constitution du 1^{er} groupe de formation.

11/12 : Passage 45. Évaluation et perspectives de suivi pour 2009.

Liste des partenaires

- FUNOC.
- IMP René Thône, Marcinelle.
- Administration Communale de Les Bons Villers.
- CPAS de Charleroi, Passage 45.
- CPAS de Fleurus (et l'EFT qui en dépend).
- CPAS d'Aiseau-Presles.

Lire et Écrire Hainaut occidental

Les actions de sensibilisation que nous menons à destination des travailleurs se déclinent de différentes manières mais poursuivent un même objectif : la prise en compte des travailleurs qui vivent l'illettrisme. De manière générale en sensibilisation, nous attirons l'attention sur le fait que l'illettrisme est un problème qui se pose chaque fois qu'une personne qui ne maîtrise pas les savoirs de base est censée en user pour réaliser une activité au quotidien : dans des contacts avec les administrations, dans la signalétique de nombreux lieux publics, dans l'accès à la plupart des formations, etc. Ces difficultés sont également croissantes sur le lieu de travail : instructions écrites, contrôle des normes de qualité, respect des normes de sécurité... Il convient d'envisager les travailleurs que nous visons dans nos actions de sensibilisation non seulement en tant que travailleurs mais également en tant que pères-mères de famille, usagers-usagères d'un service public, etc. C'est pour cela que différentes pistes sont utilisées afin de sensibiliser ces publics.

Actions directes de sensibilisation des travailleurs

Une première piste est de considérer les travailleurs comme l'ensemble des autres citoyens. Dans ce cadre, nous attirons l'attention sur le fait qu'apprendre à lire, écrire et calculer (à l'âge adulte) : c'est possible ! Dans l'ensemble de nos actions « grand-public », nous nous adressons particulièrement aux travailleurs en attirant l'attention sur les faits suivants :

- 1 personne sur 10 est illettrée et que, parmi elles, plus de la moitié sont à l'emploi (étude INSEE ANLCI 2004).
- Des formations, organisées en soirée et le samedi matin, sont accessibles aux travailleurs.
- Des travailleurs peuvent suivre une formation d'alphabétisation durant le temps de travail grâce au dispositif CEP.

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

Concernant la sensibilisation des travailleurs en tant que tels, nous avons eu l'occasion en 2008 de travailler avec la CSC (CNE HO) et la FGTB (Setca HO, Centrales Générales de Tournai et Mouscron). Ce travail a été mené dans le cadre d'un projet visant à toucher les travailleurs des Maisons de repos-maison de repos et soins de notre sous-région (en partenariat avec le Fonds Social de ce secteur). Le travail avec les organisations syndicales (permanents et délégués) nous a permis de nous retrouver autour d'un enjeu commun : la lutte contre l'exclusion et les injustices dont sont ou peuvent-être victimes les travailleurs qui ne maîtrisent pas les savoirs de base.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Afin de permettre à des travailleurs de se former parallèlement à l'exercice de leur activité professionnelle, nous avons proposé des offres de formation en soirée et le samedi matin, à Tournai, Ath et Mouscron.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

Le projet mené avec les Organisations syndicales dans le secteur des Maisons de repos et Maisons de repos et soins nous a permis d'attirer l'attention de nombreux acteurs sur la nécessaire prise en compte des travailleurs qui vivent l'illettrisme.

Pour la prise en compte des personnes illettrées dans le milieu de l'entreprise, nous avons participé à deux événements :

- 12/03 participation au forum organisé par la Centrale Culturelle bruxelloise asbl, la FGTB de Bruxelles, la Centrale Générale, avec le soutien du Fonds Social européen : « Pour l'égalité des femmes et des hommes dans la carrière: enseignements de l'action syndicale de délégué(e)s du secteur du nettoyage ».

- 08/12 participation au Colloque « lutte contre les discriminations en entreprise » organisé par le CEPAG.

Actions de sensibilisation en entreprise

Le 4 mars 2008, nous avons rencontré l'ETA Corelap, entreprise de travail adapté, sur la question du développement de l'offre d'alphabétisation à destination des travailleurs de l'ETA.

Le 26 août, une rencontre avec la commune de Péruwelz a été organisée afin d'envisager la possibilité de mettre en place une formation d'alphabétisation pour des travailleurs communaux.

Liste des partenaires

- FGTB Tournai-Ath-Lessines.
- FGTB Mouscron Comines Estaimpuis.
- CSC Hainaut occidental.

Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

En 2008, le travail de sensibilisation des organisations syndicales a eu notamment pour but principal le renforcement des formations en soirée ouvertes aux les travailleurs et la mise en œuvre d'une collaboration entre Lire et Écrire et les organisations syndicales concernant la sensibilisation des délégués syndicaux à la problématique de l'illettrisme en entreprise.

Ces actions de sensibilisation ont pris différentes formes :

1. Participation au 1^{er} mai syndical et associatif où, par le biais d'un stand, nous avons fait la publicité pour les formations en soirée destinées aux travailleurs en difficultés de lecture et d'écriture et noué des contacts avec des permanents de centrales professionnelles.
2. Contacts avec des permanents syndicaux et envois de folders renseignant les modalités des formations en soirée en alphabétisation.
3. Après avoir été sensibilisée par notre service, la permanente SETCa Liège a transmis les informations concernant Lire et Écrire à tous les délégués du secteur socioculturel, soit une cinquantaine de personnes.
4. Des contacts ont été initiés avec la responsable du service formation de la CSC afin d'envisager une nouvelle collaboration en 2009, portant sur l'intégration de modules concernant l'illettrisme et le travail dans les formations des délégués syndicaux.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Le développement de l'offre d'alphabétisation se décline selon ces axes :

- Les formations en soirée pour travailleurs au sein de Lire et Écrire ont accueillis en 2008 une quinzaine de travailleurs à raison de 5h de formation par semaine.
- Suite aux actions de sensibilisation, un groupe a pu s'ouvrir au sein de l'Entreprise de Travail Adapté Du Monceau à Grâce-Hollogne, groupe fréquenté par 17 travailleurs, à raison de 4 heures par semaine.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

Ces actions sont reprises dans le point « sensibilisation des organisations syndicales ». La sensibilisation des délégués à la problématique de l'illettrisme entraîne une prise de conscience de l'existence potentielle de travailleurs illettrés dans les entreprises et la prise en compte de ces personnes et de l'offre de formation que Lire et Écrire leur destine.

Actions de sensibilisation en entreprise

Les contacts pris avec l'Entreprise de Travail Adapté (ETA) Du Monceau à Grâce-Hollogne afin de déterminer les possibilités d'ouvrir une formation d'alphabétisation pour les travailleurs de cette entreprise en situation d'illettrisme, ont débouché sur l'accord de l'ouverture d'un groupe en entreprise dès début 2008. Dix-sept travailleurs sont inscrits.

Outils de sensibilisation produits dans le cadre de cette action

À chaque intervention, nous distribuons des folders de présentation de la Régionale Liège-Huy-Waremme, des bics avec le logo de la Régionale, des signets et un récapitulatif des questions qui nous sont les plus fréquemment posées.

Nous avons également réalisé et distribué des affiches et des folders pour le maintien et le renflouement du groupe en formation en soirée.

En mai 2008, nous avons actualisé le folder de présentation de la Régionale.

Calendrier des réunions

- Préparation 1^{er} mai syndical et associatif : 5 mars 2008, 1 avril 2008, 7 avril 2008, 22 avril 2008 et 27 avril 2008.
- Rencontre avec la responsable du service formation de la CSC Liège-Huy-Waremme : 8 décembre 2008.
- GT alpha travailleur : 5 février, 13 mars, 15 avril, 17 avril, 20 mai, 27 août, 1 octobre, 4 novembre, 2 décembre 2008.
- Cours alpha ETA Du Monceau : 4 janvier, 10 janvier, 18 janvier 2008.

Liste des partenaires

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Adresse</u>	<u>CP</u>	<u>Localité</u>	<u>Adresse mail</u>
Antoine	Cécile	SRP Liège	Quai Banning	4000	Liège	cecile.antoine@forem.be
Sevrin	Catherine	SRP Liège	Quai Banning	4000	Liège	catherine.sevrin@forem.be
Paulus	Marc	CSEF Huy Waremme	Rue des Saules, 103	4500	Huy	marc.paulus@forem.be
Schmets	Jean-Louis	Les Péniches	Quai de la Boverie, 47	4020	Liège	
de Liamchine	Eugénie	Vie Féminine	Rue de Pitteurs	4020	Liège	antenne-liege@viefeminine.be
Lebeau	Marie- Noëlle	FWL - Régies de Quartiers	Rue de Brabant 1	6000	Charleroi	Marie-Noelle.Lebeau@flw.be
Grignard	Vincent	FGTB Liège- Huy- Waremme	Place saint Paul	4000	Liège	vincent.grignard@fgtb.be
Lemaire	Jean	CSC Liège- Huy- Waremme	Boulevard saucy	4020	Liège	jean.lemaire@acv-csc.be
		ASD Liège- Huy- Waremme	Rue d'Amercoeur, 55	4020	Liège	
Imhauser	Emmanuele	Echevinat de la Culture Ville de Liège	En Potiérue	4000	Liège	eimhauser@hotmail.com
Giaccio	Christophe	Solidaris	Rue Douffet, 36	4020	Liège	Christophe.Giaccio@mutsoc.be

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Adresse</u>	<u>CP</u>	<u>Localité</u>	<u>Adresse mail</u>
Mignano	Nathalie	CSEF Liège	Quai Banning	4000	Liège	nathalie.mignano@forem.be
Lebrun	Madeleine	ETA du Monceau	Rue de l'Avenir, 75	4460	Grâce-Hollogne	info@dumonceau.be
Moulin	Yves	En vies d'avenir	Rue des Maraîchers 67	4020	Liège	
Prégardien	Muriel	CPAS Fléron Beyne Heusay Chaudfontaine	Rue Albert Marganne, 10	4620	Fléron	muriel.pregardien@publilink.be
Daerden	Jean-Louis	CPAS Ans	Rue Deltour, 33	4431	Loncin	jean-louis.daerden@ans-cpas.be
		CPAS Huy	Rue du Long Thier, 35	4500	Huy	
Musick	Fabienne	Maison de l'emploi Hannut	Place des Déportés et Réfractaires 1	4280	Hannut	
Stevens	Jacqueline	CNE	Boulevard Saucy, 8	4020	Liège	jacqueline.stevens@acv-csc.be
Delhaye	Sandra	SETCa	Place Saint Paul	4000	Liège	sandra.delhaye@setca-fgtb.be
Henry	Marc	Maison de l'Emploi Soumagne	Rue de l'Égalité, 36	4630	Soumagne	marc.henry@forem.be
Scuvie	Dominique	Responsable formation CSC Liège	Boulevard Saucy, 8	4020	Liège	dominique.scuvie@acv-csc.be

Lire et Écrire Luxembourg

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

Suite à l'arrêt pour des raisons justifiées du projet MR-MRS (voir rapport y afférent), nous avons poursuivi les contacts avec les mêmes permanents syndicaux (CNE-CSC / CG-FGTB) afin de continuer à profiter de leur appui (par exemple, identifier les personnes ressources) et de leur expertise sur la réalité syndicale en province de Luxembourg.

Au-delà de ces constats, il nous est apparu qu'il était nécessaire de procéder à une réévaluation des actions menées dans le cadre de cette convention « Travailleurs », afin de redéployer un travail de sensibilisation en profondeur axé sur une meilleure connaissance de la problématique de l'illettrisme et sur une appropriation du rôle de relais.

Les freins rencontrés dans la mise en place du projet MR-MRS sont, en fait, des difficultés plus larges, également rencontrées lors du développement d'autres partenariats avec les organisations syndicales ou les entreprises. Le tissu économique de la province de Luxembourg regroupe majoritairement des PME et TPE, ce qui entraîne dès lors une très faible représentation syndicale et peu d'affiliés. Ce contexte implique de travailler en deux temps : avec les partenaires sociaux d'une part, avec les entreprises d'autre part ; et d'être créatif dans la manière de faire du lien entre les deux.

Cette évaluation a été réalisée conjointement avec la responsable de projets « Alpha Travailleurs » de Lire et Écrire en Wallonie. Elle a permis de déterminer sur quelles perspectives nos efforts devront porter en 2009. D'où la rédaction d'un plan d'actions :

- Actions de sensibilisation poussées auprès des syndicats – ciblant toute la structure syndicale – et proposant des modules de formation (sur la prise en compte des travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture et sur le rôle de relais).
- Analyser le possible développement d'une nouvelle formation en soirée – en plus de celle d'Arlon : établir le lieu éventuel, les collaborations à épinglez, évaluer le public potentiel...
- Sensibiliser la Chambre de Commerce et d'Industrie du Luxembourg Belge ainsi que l'UCM (par rapport au tissu économique de la province constitué à près de 80% de PME et TPE) ; notamment rédiger un article pour la revue « Entreprendre aujourd'hui » de la CCILB.
- Sensibilisation au Congé Éducation Payé : des travailleurs en formation et des employeurs.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

- Pérennisation du cours du soir à Arlon (3h/semaine) – une dizaine de participants.
- Contacts avec la presse locale : articles dans un journal local « La Meuse Luxembourg » et dans le toute-boîte « Passe Partout », interviews sur RTBF-Vivacité et sur Must FM.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

Accompagnement de l'ETA « Les Hautes Ardennes » à Vielsalm

Lire et Écrire Luxembourg accompagne l'ETA les Hautes Ardennes à Vielsalm (Entreprise de Travail Adapté) dans la mise sur pied de formations en faveur des travailleurs handicapés (définition du projet, sensibilisation, objectifs, identification des travailleurs susceptibles de suivre la formation...). Cette collaboration fait suite aux interventions des délégués syndicaux de l'entreprise, avides de permettre aux travailleurs de comprendre leur contexte professionnel.

Ce travail s'est concrétisé en trois temps.

L'aide de Lire et Écrire Luxembourg a porté sur la rédaction du volet administratif à remplir dans le cadre d'un appel à projet porté par l'EWETA (l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté)

pour obtenir le financement de cette formation en 2007 et 2008 dans le souci de permettre à toute personne, quel que soit son statut, de comprendre son environnement.

Pour mener à bien cette tâche, Lire et Écrire a, en outre, élaboré une méthodologie adéquate.

Une vingtaine d'ouvriers de l'ETA ont suivi les formations de «communication» qu'a dispensées Lire et Écrire Luxembourg. L'occasion pour eux de s'approprier leur quotidien professionnel et privé.

Au terme de l'évaluation, au cours de laquelle il a été noté que les participants aux formations proposées sont impatients de pouvoir poursuivre, mais également qu'ils ne sont pas tous dans une démarche d'alphabétisation, mais bien dans une dynamique de familiarisation avec la langue, il a été proposé à l'ETA que Lire et Écrire Luxembourg intervienne au niveau de la formation de formateurs et ce, dans l'optique de pérenniser l'action.

Concrètement, Lire et Écrire défend l'organisation d'un atelier, pendant les heures de travail (Congé Éducation Payé), permettant à chacun d'évoluer autour des écrits qui composent son quotidien professionnel et personnel. Ainsi, les apprenants bénéficieront-ils d'outils aptes à leur conférer une certaine aisance dans leur existence.

Enfin, les apprenants pouvant prétendre à une formation en alphabétisation se voient proposer une participation active aux heures de formation qu'organise Lire et Écrire à Vielsalm.

Partenariat avec le CPAS d'Aubange

Partenariat avec le CPAS d'Aubange pour permettre aux personnes engagées sous Article 60 de suivre, ou poursuivre, une formation en alphabétisation par l'aménagement des horaires de travail.

Actions de sensibilisation en entreprise

L'enquête sur les besoins des entreprises de Bouillon-Florenville, mise sur pied dans le cadre de la plateforme partenariale Bouillon-Florenville, a pour objectif de rencontrer les entreprises de la région (une cinquantaine) afin de mieux connaître leurs besoins réels en termes de critères d'embauche, de perspectives de recrutement... Plus particulièrement, la plateforme souhaite connaître quels sont les postes de travail accessibles aux personnes peu ou pas qualifiées, infrascolarisées. Par exemple, est-il nécessaire d'avoir un diplôme, quelles possibilités de formation continue, quid du congé éducation...

Résultats prévus en 2009 : réalisation d'une brochure présentant les résultats de l'enquête à remettre aux entreprises participantes ainsi qu'aux acteurs socioéconomiques de la région (dont 450 entreprises).

Lire et Écrire a travaillé avec une vingtaine d'entreprises dans ce cadre (construction, coiffure, esthétique). Ce moment d'échanges a permis dans un second temps de clarifier le projet de Lire et Écrire et de présenter la formation en soirée d'Arlon.

Remarque : actions qui entrent à la fois dans les volets suivants : développement d'une offre de formation, sensibilisation en entreprise et prise en compte des travailleurs illettrés.

La participation aux différentes plateformes :

- Les plateformes partenariales organisées par le Forem et le CSEF rassemblent les opérateurs d'insertion et de formation de même que des employeurs (administration communale, entreprise d'insertion, ALE, agence Intérim...) de sous-régions ciblées. Les plateformes qui nous occupent plus particulièrement dans le cadre de cette convention sont Bouillon-Florenville, Bastogne et Arlon-Aubange. La présence de Lire et Écrire se justifie par la prise en compte des travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture par la rencontre de personnes relais pour ces travailleurs dans ces lieux, la sensibilisation des employeurs présents et par la création de partenariats.
- Analyse quantitative des travailleurs en formation à Lire et Écrire de 2002 à 2007 pour Lire et Écrire en Wallonie.

- GT Alpha Travailleurs organisés par Lire et Écrire en Wallonie.

Calendrier des réunions

GT Alpha Travailleurs

15/04, 09/06, 01/07 (réunion de suivi avec CD au sujet de l'analyse quantitative), 01/10, 04/11, 02/12, 04/12 (avec CD, évaluation de la sensi).

Rencontres Permanents syndicaux

19/06, 24/10.

ETA

13/06, 11/09.

Enquête « Besoins des entreprises »

02/09, 03/09, 04/09, 13/10, 17/10.

Plateformes

- Bouillon-Florenville : 26/02, 06/05.
- Bastogne : 18/04.
- Arlon-Aubange : 14/03, 09/09, 22/10.

Liste des partenaires

- CSC.
- FGTB.
- Commune d'Aubange.
- Commune de Saint-Hubert.
- L'Âge d'or Service Centre Ardennes.
- La Lorraine.
- ETA Les Hautes Ardennes.
- Indépendants (coiffure – construction – boulangerie - esthétique).
- Trace Intérim Arlon.
- Adecco Bastogne.
- Commune de Libramont et Idélux.
- Serviplast Bastogne.
- Stallbois Étalle.

Lire et Écrire Namur

Actions directes de sensibilisation des travailleurs

Compte tenu des projets mis en place ou renforcés en 2007, la sensibilisation a porté sur la diffusion des offres de formation à destination des personnes en difficulté avec la lecture et l'écriture. Une offre de formation existe pour les travailleurs du secteur du nettoyage, les agents des services publics locaux et des services provinciaux et pour les travailleurs du secteur du verre.

Le folder de présentation de la formation « Communiquer, lire et écrire c'est un droit et c'est possible » du secteur du nettoyage a été diffusé via l'envoi des fiches de paye de tous les travailleurs des entreprises partenaires (« Laurenty » et « ISS ») mais également par le biais des relais : délégués syndicaux, responsables de formation et chefs d'équipe.

Le folder de présentation de la formation « Expression et Communication » du secteur public a été diffusé dans les lieux relais (organisations syndicales, responsables et chefs de service des pouvoirs publics locaux de la province).

Dans le secteur du verre, suite à la sensibilisation des délégués, c'est le bouche-à-oreille qui a permis de toucher les travailleurs. Ce canal est souvent celui qui est le plus pertinent.

La poursuite et le renforcement des partenariats initiés les années précédentes ont permis « d'activer » et de toucher directement les travailleurs.

En plus de ce type de sensibilisation, un échange entre travailleurs en formation et délégués syndicaux organisé en fin de module de formation - secteur nettoyage a permis de sensibiliser autant les travailleurs que les délégués à être des relais pour l'alphabétisation.

Dans ce même groupe, en cours d'année, des étudiants en sociologie ont été associés au travail des formateurs pour aborder la question de « Motivation, travail et alpha ? ».

Un travail écrit a été produit, il peut enrichir la manière d'aborder les travailleurs.

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

En 2008, nous avons poursuivi notre collaboration avec les organisations syndicales CSC et FGTB du secteur du nettoyage, du secteur du verre et des pouvoirs publics locaux.

Ces partenariats qui se développent à la suite de la mise en place d'action concrète comme, par exemple, la création d'un module de formation, deviennent plus solides et la confiance mutuelle en sort renforcée.

La nouvelle sensibilisation des délégués du secteur du nettoyage, via l'échange avec les travailleurs en formation, en plus d'être innovante, a montré son efficacité début 2009.

La poursuite de la sensibilisation dans le secteur public a permis d'accueillir, en 2008, plus de 30 travailleurs en formation dans les deux modules de formation organisés.

Dans le secteur du nettoyage, nous avons associé une nouvelle entreprise de nettoyage au projet d'alphabétisation des travailleurs, il s'agit de « ISS ». Ainsi, deux vagues de sensibilisation ont été organisées : « Sensibilisation à la problématique de l'illettrisme » et « Être relais pour l'alpha ».

En 2008, le groupe de pilotage alpha-travailleur s'est transformé en GT Monde du travail avec l'ajout de la dimension sensibilisation des employeurs. Il a, dès lors, intégré de nouveaux partenaires et la politique de développement de cette action a été réfléchi par un collectif plus large sous la responsabilité de Lire et Écrire Namur. Ce lieu est un outil de sensibilisation interne et externe.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Dans le secteur du nettoyage, la reconduction de la convention annuelle a pu être finalisée grâce au travail concret mené en 2007 avec Laurenty et la sensibilisation 2008 chez ISS. Ainsi, un module de

200 heures a été réalisé. Cinq travailleurs se sont investis dans la formation sept heures par semaine de mars à décembre. Le salaire du travailleur en formation a été payé par l'intervention du Fonds sectoriel de formation. Le coût de l'intervention des formateurs a été pris en charge par la Région wallonne. Les actions ont pu être coordonnées grâce à la mise en place de comités d'accompagnement regroupant employeurs, syndicats et l'asbl Lire et Écrire propre à chaque entreprise.

L'offre de formation a pu se construire grâce aux réunions pédagogiques regroupant les formateurs et la chargée de projet alpha-travailleurs.

Dans le secteur public, le partenariat qui rassemble l'Institut provincial de formation, la cellule Illettrisme du SPAS (anciennement Fonds Lacroix), l'Institut provincial de formation social, Alpha 5000, le Ciep Alpha, Lire Écrire Namur et aussi Vie Féminine s'est poursuivi. Il a pour mission d'aménager une offre de formation pour les agents provinciaux et les agents des pouvoirs publics locaux.

En 2008, s'ajoutent deux modules en cours de validation par les instances compétentes :

1. Un module d'accroche à l'alphabétisation de 40 périodes pour la catégorie des agents D (ouvrier qualifié à l'entrée) a été construit et introduit dans les instances d'homologation de la Communauté française. Le module figure désormais dans le catalogue des formations voir le site Internet.
2. Un module de formation continuée de 80 périodes à destination de tous les travailleurs des pouvoirs publics locaux et provinciaux quel que soit leur statut au sein de l'entreprise est en cours de construction. Le module pourra être suivi plusieurs fois et sera cumulable avec l'accroche à l'alphabétisation.

Deux éditions du module d'accroche pour les agents E ont été mise en place, en 2008, une sur Namur Ville et une sur Beauraing.

Dans le secteur du verre, un module de 60 heures a démarré dans le courant du premier trimestre 2008. Il est financé par le fonds sectoriel. Les travailleurs bénéficient du droit au congé éducation payé. Un deuxième module de 40 heures a été mis en place de septembre 2008 à janvier 2009.

Actions « prise en compte des travailleurs illettrés »

Cet item est transversal aux autres points. Le souci de prendre en compte les spécificités du public est omniprésent que ce soit au sein de la formation des travailleurs ou dans les séances de sensibilisation ou même lorsqu'un relais aborde un travailleur.

Actions de sensibilisation en entreprise

Dans le secteur nettoyage, la prospection auprès de l'entreprise ISS a nécessité un travail de sensibilisation à destination de tous les responsables des services et des délégués syndicaux.

Dans les autres projets alpha-travailleurs, les actions de sensibilisation en entreprise sont prises en charge par les partenaires syndicaux. Ceux-ci, une fois sensibilisés à la problématique, et preneurs pour initier une offre de formation avec notre collaboration, interpellent l'employeur via les instances existantes.

Outils de sensibilisation produits dans le cadre de cette action

Les modules de sensibilisation traditionnels ne sont pas adaptés aux spécificités de la sensibilisation en entreprise. Par exemple, le temps octroyé par les entreprises pour la sensibilisation est restreint : une à deux heures maximum d'échanges. Les outils sont donc adaptés pour être le plus efficace possible malgré cette contrainte (animations, supports etc.).

Calendrier des réunions

<u>Date</u>	<u>Public visé et type d'action</u>	<u>Nombre de personnes</u>
4/01	Sensibilisation module 1 Délégués syndicaux + chef d'équipe ISS secteur nettoyage	11
6/02	Sensibilisation module 2 Délégués syndicaux + chef d'équipe ISS secteur nettoyage GT Alpha Trav (ensuite Monde du travail)	10
15/02	Gt monde du travail	11
08/04	Gt monde du travail	7
16/06	Gt monde du travail	3
16/09	Gt monde du travail	4
26/11	Gt monde du travail	
25/01	Réunion de prépa GT AT avec Natise	2
11/01 18/03 10/06 18/11	Réunion Formateurs AT secteur nettoyage	
26/02	Accueil de la formation 200h secteur nettoyage	11
13/03 10/04 30/05 07/07 26/09	Projet AT Province : Participation aux Réunions sur les actions en cours et sur la construction de module D et 200h	
21/01	Réunion avec permanent syndical : relance secteur verre	2
02/09	Réunion avec DS (projet AT province)	2
02/09	Réunion avec DS (projet AT province)	2
08/09	Réunion avec DS (projet AT province)	3
12/09	Prépa contenu péda pour le projet de formation continuée AT province	3

	Lire et Écrire et Vie féminine	
23/09	Réunion avec DS (projet AT province)	3
30/09	Réunion avec DS (projet AT province)	
21/10	Réunion avec le SPAS illettrisme pour projet AT province	
18/11	Réunion AT Lire et Écrire et Wallonie	3
18/11	Formation AT Motivation, travail et alpha ?	9
16/12	Formation AT Rôle de relais	

Liste des partenaires

- CSC.
- FGTB.
- CGSP.
- CSCSP.
- Cefoverre.
- ISS.
- Laurenty.
- Province de Namur.
- IPF.
- IEPF.
- SPAS Illettrisme.
- Alpha 5000.
- CIEP.
- ...D'autres membres du GT Monde du travail : Natise, Forem, CAI.

Lire et Écrire Verviers

Actions directes de sensibilisation des travailleurs : CPAS de Verviers, Ville de Verviers

Nous avons programmé puis déprogrammé des rencontres avec le personnel ouvrier de la ville de Verviers, dans le cadre d'une convention qui lie Lire et Écrire Régionale de Verviers et la ville de Verviers (objectif final : mettre sur pied une formation en alphabétisation que le personnel en demande pourrait suivre pendant le temps de travail). Prévue d'abord pour octobre, la date de cette rencontre a été repoussée plusieurs fois. Des problèmes divers ont contraint le responsable administratif qui était notre interlocuteur à postposer en 2009 la séance d'information que nous souhaitons animer. Il a été décidé que nous informerions séparément les ouvrières et les ouvriers de la ville. Ceci pour faciliter l'organisation et réduire de moitié la taille du grand groupe auquel nous aurions dû nous adresser (+/- 200 personnes).

Comme nous avons décidé de faire avancer de concert le projet formation du personnel de la ville et celui du personnel ouvrier du CPAS de Verviers et que les choses n'avançaient pas avec nos contacts de la Ville, le projet CPAS a lui aussi stagné. Il n'est pas question pour les ouvriers du CPAS d'une rencontre pour les informer qu'une formation en alphabétisation leur est proposée, mais de la diffusion, via une de leurs fiches de paie, d'un folder qui annoncera la formation et précisera ses modalités pratiques.

Les deux projets doivent avancer ensemble afin que les groupes que nous constituerons - si le besoin de formation est avéré- soient composés de membres du personnel des deux employeurs. On se garantit ainsi un nombre plus grand d'inscrits et donc une probabilité accrue de débiter une formation.

Nous avons adressé un courrier à tous les directeurs des écoles communales de Verviers au début du mois de mai afin qu'ils informent les femmes d'ouvrage qui sont en activité dans leurs établissements : il est possible de suivre des formations pour apprendre à (mieux) lire et écrire...

Actions « sensibilisation des organisations syndicales »

La sensibilisation systématique de permanents et délégués de secteurs ciblés des deux principales organisations syndicales se fera en 2009.

Nous avons touché des employés de « première ligne » de ces deux syndicats grâce au colloque intitulé « Illettrisme: Levons le tabou » que nous avons organisé à Olne en mai en partenariat avec la FGTB qui est représentée et active au dispositif territorial pour le droit à l'alphabétisation et la prise en compte de la personne illettrée (principal organisateur du colloque). C'est bien une difficulté que nous ont signalée les groupes FGTB/Setca et CSC/CNE que nous avons sensibilisés : nous n'osons pas aborder la question de leur illettrisme avec les affiliés qui sont en difficultés avec l'écrit. La crainte est de vexer la personne, de la voir tourner brutalement les talons sans espoir de retour. Or, dans notre secteur alphabétisation, nous considérons le personnel « première ligne » - des syndicats comme des agents-des relais de choix, bien placés pour informer les travailleurs et demandeurs d'emploi que des formations gratuites existent, qu'elles peuvent être suivies dans le cadre du CEP., etc. Ce colloque a permis de démontrer qu'il faut absolument vaincre le tabou au moins du côté des travailleurs sociaux si l'on veut, petit à petit, arriver à ce que le pourcentage de personnes analphabètes dans notre pays décroisse. Y ont pris la parole : Pearly Broxson de la FGTB, Chris Paulis et Dominique Lafontaine de l'Université de Liège, Agnès Herbin du C.S.E.F., Fabienne Vandermiège de « L'illettrisme, Osons en Parler », Hanife Catalkaya et Isabelle Demortier de Lire et Écrire Verviers. Urbain Ortmans, directeur de Télévesdre a animé la table ronde. Les Bonimenteurs, un duo d'improvisation théâtrale, punctuaient les séquences avec brio.

Actions « développement d'une offre d'alphabétisation »

Les travailleurs qui s'alphabétisent chez nous en formation en soirée ont réfléchi et agi pour promouvoir ces formations en soirée qui sont moins fréquentées qu'auparavant. Ils ont composé et fait imprimer (avec l'aide de Lire et Écrire) un signet qui fait la publicité des formations en soirée. Ils ont ensuite distribué ces signets en des endroits stratégiques comme les sorties d'usines. Nous avons été contactés fin 2008 par une société travaillant dans le secteur du métal. La demande concernait la possibilité de former 3 ou 4 travailleurs en difficulté de lecture et d'écriture. Une rencontre a eu lieu en vue de préciser la demande et les modalités de mise en œuvre de la formation. Contact a également été pris avec le fonds de formation du secteur pour envisager son intervention. Une rencontre est prévue début 2009.

Outils de sensibilisation produits dans le cadre de cette action

- Un folder est à publier pour le personnel ouvrier du CPAS, il se fera en 2009.
- Nous avons sélectionné et utilisé une dizaine de « TENSIONS » développées par le dispositif territorial dans un cadre plus général. Cette sélection de tensions permet de présenter et d'illustrer la problématique de l'analphabétisme des travailleurs dans notre société. Exemple de tension : Je suis un bon soudeur, donc je suis compétent. Mais je deviens soudainement incompetent lorsque mon illettrisme est révélé.
- Le signet des apprenants de la formation en soirée.
- Le DVD de 20 minutes que démonte les stéréotypes et préjugés portés sur les personnes illettrées. Nous l'utiliserons pour la sensibilisation des délégués et des permanents syndicaux.

Calendrier des réunions

Vendredi 11 janvier : réunion interne Lire et Écrire Verviers : sensibilisation des travailleurs et sensibilisation grand public.

Jeudi 13 mars : réunion pour les projets d'alphabétisation des travailleurs de toutes les Régionales de Lire et Écrire à Namur.

Lundi 17 mars : réunion interne à Lire et Écrire Verviers : sensibilisation des travailleurs et sensibilisation des demandeurs d'emploi.

Mardi 15 avril : réunion sur l'alphabétisation des travailleurs à Namur pour les responsables de projets de Lire et Écrire de Wallonie : évaluation.

Mardi 6 mai : réunion à l'administration communale avec l'échevin du personnel, Pierre Moson et la responsable du personnel de la Ville de Verviers, Christiane Thiessen, le directeur de Lire et Écrire Verviers, Jacques Destordeur et deux responsables de projets de Lire et Écrire, Frédéric Marot et Isabelle Demortier. L'objectif de cette rencontre est d'obtenir la possibilité de sensibiliser une partie du personnel de la Ville de Verviers : les contremaîtres et les chefs de services. À savoir les personnes qui dirigent des ouvrières et des ouvriers de la ville. Le but de notre action alpha-travailleurs en l'occurrence est bien sûr de nous donner la possibilité de mettre sur pieds une formation d'alphabétisation pour le personnel ouvrier de la ville - si nous rencontrons une demande de formation-, en parallèle avec le projet similaire entamé avec le CPAS. Nous avons défini notre public : le personnel ouvrier qui est engagé sans épreuve à l'entrée, c'est-à-dire les manœuvres et les femmes d'ouvrage (le personnel statutaire a dû passer une épreuve écrite). Le personnel d'entretien est très dispersé dans les bâtiments (notamment dans les écoles communales) d'où la difficulté de faire passer l'info. Décision : nous adresserons un courrier aux directeurs d'écoles. Et nous estimons que les surveillantes de gardiennats ne sont pas concernées.

Vendredi 13 juin : sensibilisation d'un groupe de chefs de services de la ville de Verviers.

Lundi 16 juin : sensibilisation d'un autre groupe de chefs de service de la ville de Verviers.

Mercredi 27 août : réunion Alpha travailleurs à Namur pour les responsables de projets de Lire et Écrire de Wallonie : évaluation des entrées en formation des stagiaires travailleurs.

Mercredi 17 septembre : Information au sujet des actions alpha travailleurs auprès du conseil d'administration de Lire et Écrire Régionale de Verviers.

Lundi 29 septembre : réunion interne Lire et Écrire Verviers : sensibilisation des travailleurs, sensibilisation grand public et prévention de l'illettrisme.

Mercredi 1^{er} octobre : réunion pour les projets alpha travailleurs de toutes les Régionales de Lire et Écrire à Namur.

Lundi 13 octobre : réunion interne Lire et Écrire Verviers : sensibilisation des agents-relais et sensibilisation des travailleurs.

Mardi 4 novembre : réunion pour les projets alpha travailleurs de toutes les régionales de Lire et Écrire à Namur : l'évaluation.

Mardi 18 novembre : réunion interne Lire et Écrire Verviers. Thème principal = la finalisation des signets publicitaires pour les formations en soirée réservées aux travailleurs.

Mardi 2 décembre : réunion pour les projets alpha travailleurs de toutes les Régionales de Lire et Écrire à Namur : les perspectives pour 2009.

Jeudi 4 décembre : par téléphone, nous contactons les permanents syndicaux du secteur METAL pour répondre à la demande d'une entreprise de Thimister, ISSOL qui souhaite que nous intervenions dans le cadre d'un projet alpha en entreprise pour assurer la formation de deux ouvriers.

Liste des partenaires

- L'entreprise Issol de Thimister.
- L'échevin Moson (ville de Verviers).
- Christiane Thiessen, chef du personnel, ville de Verviers.
- Roland Cordonnier, employé administratif, Ville de Verviers.
- Marie-Hélène Charlier, secrétaire du CPAS de Verviers.
- Jean-Claude Delville, président du CPAS de Verviers.
- L'ensemble des partenaires du dispositif territorial pour le droit à l'alphabétisation et la prise en compte des personnes illettrées.
- L'association « L'illettrisme, Osons en Parler ».
- La CSC et la FGTB de Verviers.
- Le fonds de formation du secteur du métal.

Formation des Travailleurs

Introduction

Cette synthèse statistique permet de donner une vue d'ensemble sur les stagiaires qui ont fait la démarche de se rendre dans une des 8 Régionales wallonnes de Lire et Écrire en 2008. Tous les stagiaires n'ont pas suivi de formation et certains ont été réorientés vers d'autres filières. Cette synthèse est accompagnée de quelques commentaires pour en faciliter la lecture.

Toutes les régionales confondues

En général

Sur l'ensemble de la Wallonie, l'action de première ligne des 8 Régionales de Lire et Écrire (LEE) a permis l'entrée en formation de 170 travailleurs. En 2007, ce chiffre s'élevait à 118 travailleurs. Lire et Écrire a donc augmenté le nombre de travailleurs en formation cette année.

Ces 170 travailleurs se répartissent comme suit:

Stagiaire	Convention RW Formation Travailleurs 2008	
Nombre de stagiaires	170	
Hommes	95	56%
Femmes	75	44%
scolarité en Belgique	91	54%
scolarité à l'étranger	79	46%

Caractéristiques

La répartition homme/femme des travailleurs présente un taux plus ou moins équilibré de 56% d'entrées en formation d'hommes et de 44% de femmes. Même si parmi les apprenants travailleurs, il y a moins de femmes que d'hommes en formation, ceci est cependant à nuancer en fonction des secteurs d'activités de ces travailleurs. En effet, pour les groupes de travailleurs en entreprise dans le secteur du nettoyage par exemple, le public est essentiellement féminin. Par contre, dans d'autres lieux de formation, les groupes sont parfois majoritairement masculins, comme celui des ouvriers communaux.

Par ailleurs, on constate un équilibre entre les personnes ayant suivi leur scolarité en Belgique et celles qui ont suivi une scolarité à l'étranger.

Parmi les travailleurs qui entrent en formation alpha, 91% de ces stagiaires n'ont pas de diplôme supérieur au CEB, et parmi eux 61% des stagiaires n'ont aucun diplôme.

En fonction de l'axe égalité des chances, la répartition des stagiaires est très équilibrée, quoiqu'il y ait légèrement plus d'apprenants issus de l'immigration (53%)

Statut	Convention RW Formation Travailleurs 2008	
Stagiaires non issus de l'immigration	80	47%
Stagiaires issus de l'immigration	90	53%
Total	170	100%

Volume horaire (Convention RW Travailleurs 2008)

Stagiaire	Module de 4h à 6h	Module de 6h à 12h	Module de 13h à 18h	Module de 19h et plus	Total
Nombre	74	90	3	3	170
En %	43%	53%	2%	2%	100%

On constate grâce au tableau ci-dessus que 96% des modules sont soit de 6h à 12h (53%) soit moins de 6h (43%). On peut remarquer que le module de 13h à 18h et le module de 19h et plus ne sont que très rarement usités. Ceci est facilement compréhensible pour un public qui travaille par ailleurs et peut donc suivre une formation soit en dehors de son temps de travail (en soirée ou le samedi matin) ou soit pendant les heures de travail à raison de quelques heures par semaine.

Age moyen du stagiaire (Convention RW Travailleurs 2008)

L'âge moyen des stagiaires est de 39,6 ans avec des écarts significatifs entre les 8 Régionales. Notamment, Lire et Écrire Namur qui a une moyenne pour les Hommes de 28,5 ans.

Spécificités des Régionales

Répartition des stagiaires par régionales

Régionale	Convention Formation 2008 RW Travailleurs
Brabant wallon	3,5%
Charleroi/Sud Hainaut.	33,5%
Centre Mons Borinage	8,2%
Hainaut occidental	10%
Liège-Huy-Waremme	8,8%
Luxembourg	11,8%
Namur	12,4%
Verviers	11,8
Total	100%

Répartition hommes / femmes

L'ensemble des Régionales se rapproche d'une répartition 65% d'Hommes / 35% de Femmes. La différence entre les Femmes et les Hommes est plus marquée à Lire et Écrire Brabant wallon (83% d'Homme – ceci étant principalement lié à la formation dans le secteur public visant les ouvriers communaux) et à Lire et Écrire Hainaut occidental où 76% des stagiaires sont des Hommes. Par

ailleurs, Lire et Écrire Centre Mons Borinage, Lire et Écrire Charleroi/sud Hainaut et Lire et Écrire Namur (qui développe une formation pour le personnel de société de nettoyage, essentiellement féminin) renverse la tendance avec une majorité de stagiaires Femmes.

Scolarité

Régionales où les stagiaires ayant suivi une scolarité en Belgique, sont relativement peu nombreux :

Régionale	Convention RW Formation Travailleurs 2008
Luxembourg	35%
Verviers	25%

Régionales où les stagiaires ayant suivi une scolarité en Belgique, sont relativement nombreux :

Régionale	Convention RW Formation Travailleurs 2008
Brabant wallon	100%
Charleroi Sud Hainaut	65%

Volume horaire

Le module de formation ayant un faible volume horaire (entre 4 et 5h) regroupe 65% des stagiaires à Lire et Écrire Hainaut occidental, 67% à Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme et Lire et Écrire Namur, 75% à Lire et Écrire Luxembourg et 90% à Lire et Écrire Verviers. De plus, le module de « 6 à 12h » regroupe 100% des stagiaires à Lire et Écrire Brabant wallon, 79% à Lire et Écrire Centre Mons Borinage et 89% des stagiaires à Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut.

Statistiques générales

Voir ci-après

Scolarité des stagiaires en chiffres absolus

	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total		
	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total
Total femmes-hommes	1	5	6	8	6	14	33	24	57	4	13	17	6	9	15	6	14	20	11	10	21	6	14	20	75	95	170
SCOLARITE																											
En Belgique																											
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)			0	1	1	2	5	7	12	1	6	7	1	3	4	1	2	3	5	4	9	1	4	5	15	32	47
Scolarisés sans diplôme	1	5	6	2	1	3	5	7	12	2	6	8	1	3	4	1	2	3	5	4	9	1	4	5	18	32	50
Sous-total "sans diplôme"	1	5	6	2	1	3	5	7	12	2	6	8	1	3	4	1	2	3	5	4	9	1	4	5	18	32	50
Certificat d'étude de base - ordinaire			0	1	1	2	8	2	10	1	1	2			0	1	1	2	1	1	2			0	11	5	16
- spécial			0		1	1		8	8			0		1	1		2	2			0			0	0	12	12
Secondaire inférieur certifié - spécial			0			0		2	2			0		2	2			0			0			0	0	0	4
Secondaire supérieur - spécial			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Sous-total "maximum CEB"	1	5	6	3	3	6	13	19	32	3	7	10	1	6	7	1	5	6	6	4	10	1	4	5	29	53	82
Secondaire inférieur certifié - ordinaire			0			0	1	1	2			0		1	1		1	1	1	1	2			0	2	2	4
Secondaire supérieur - ordinaire			0			0	3		3			0			0			0			0			0	3	0	3
Supérieur (universitaire, ...)			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Total "en Belgique"	1	5	6	3	3	6	17	20	37	3	7	10	1	7	8	1	6	7	7	5	12	1	4	5	34	57	91
A l'étranger																											
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)			0	1	1	2	3	1	4	1	3	4	3	2	5		3	3			0	2	3	5	10	13	23
Scolarisés sans diplôme			0	2	2	4	7	2	9		3	3	2		2		1	1	3	3	6	2	4	6	16	15	31
Sous-total "sans diplôme"	0	0	0	3	3	6	10	3	13	1	6	7	5	2	7	0	4	4	3	3	6	4	7	11	26	28	54
Certificat d'étude de base - ordinaire			0	1	1	2	4	1	5			0			0	4	4	8	1	1	2	1	1	2	11	7	18
- spécial			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Secondaire inférieur certifié - spécial			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Secondaire supérieur - spécial			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Sous-total "maximum CEB"	0	0	0	4	3	7	14	4	18	1	6	7	5	2	7	4	8	12	4	4	8	5	8	13	37	35	72
Secondaire inférieur certifié - ordinaire			0			0	1	1	2			0			0	1	1	2		1	1		2	2	2	3	5
Secondaire supérieur - ordinaire			0	1	1	2			0			0			0			0			0			0	2	0	2
Supérieur (universitaire, ...)			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Total "à l'étranger"	0	0	0	5	3	8	16	4	20	1	6	7	5	2	7	5	8	13	4	5	9	5	10	15	41	38	79
Addition Belges et étrangers																											
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)	0	0	0	2	1	3	3	1	4	2	3	5	3	2	5	1	3	4	0	0	0	2	3	5	13	13	26
Scolarisés sans diplôme	1	5	6	3	3	6	12	9	21	1	9	10	3	3	6	0	3	3	8	7	15	3	8	11	31	47	78
Sous-total "sans diplôme"	1	5	6	5	4	9	15	10	25	3	12	15	6	5	11	1	6	7	8	7	15	5	11	16	44	60	104
Certificat d'étude de base - ordinaire	0	0	0	2	1	3	12	3	15	1	1	2	0	0	0	4	5	9	2	1	3	1	1	2	22	12	34
- spécial	0	0	0	0	1	1	0	8	8	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	12	12
Secondaire inférieur certifié - spécial	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Secondaire supérieur - spécial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total "maximum CEB"	1	5	6	7	6	13	27	23	50	4	13	17	6	8	14	5	13	18	10	8	18	6	12	18	66	88	154
Secondaire inférieur certifié - ordinaire	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	2	3	0	2	2	4	7	11
Secondaire supérieur - ordinaire	0	0	0	1	0	1	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Supérieur (universitaire, ...)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Belges et étrangers	1	5	6	8	6	14	33	24	57	4	13	17	6	9	15	6	14	20	11	10	21	6	14	20	75	95	170

Scolarité des stagiaires en pourcentages

	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total					
	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total			
Total femmes-hommes	17%	83%	100%	57%	43%	100%	58%	42%	100%	24%	76%	100%	40%	60%	100%	30%	70%	100%	52%	48%	100%	30%	70%	100%	44%	56%	100%			
SCOLARITE																														
En Belgique																														
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)	0%	0%	0%	7%	0%	7%	0%	0%	0%	6%	0%	6%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%
Scolarisés sans diplôme	17%	83%	100%	7%	7%	14%	9%	12%	21%	6%	35%	41%	7%	20%	27%	0%	10%	10%	24%	19%	43%	5%	20%	25%	9%	19%	28%			
Sous-total "sans diplôme"	17%	83%	100%	14%	7%	21%	9%	12%	21%	12%	35%	47%	7%	20%	27%	5%	10%	15%	24%	19%	43%	5%	20%	25%	11%	19%	29%			
Certificat d'étude de base - ordinaire	0%	0%	0%	7%	7%	14%	14%	4%	18%	6%	6%	12%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	6%	3%	9%		
- spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	0%	10%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%		
Secondaire inférieur certifié - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	13%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%		
Secondaire supérieur - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Sous-total "maximum CEB"	17%	83%	100%	21%	21%	43%	23%	33%	56%	18%	41%	59%	7%	40%	47%	5%	25%	30%	29%	19%	48%	5%	20%	25%	17%	31%	48%			
Secondaire inférieur certifié - ordinaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	4%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	0%	5%	5%	5%	5%	10%	0%	0%	0%	1%	2%	4%			
Secondaire supérieur - ordinaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%			
Supérieur (universitaire, ...)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total "en Belgique"	17%	83%	100%	21%	21%	43%	30%	35%	65%	18%	41%	59%	7%	47%	53%	5%	30%	35%	33%	24%	57%	5%	20%	25%	20%	34%	54%			
A l'étranger																														
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)	0%	0%	0%	7%	7%	14%	5%	2%	7%	6%	18%	24%	20%	13%	33%	0%	15%	15%	0%	0%	0%	10%	15%	25%	6%	8%	14%			
Scolarisés sans diplôme	0%	0%	0%	14%	14%	29%	12%	4%	16%	0%	18%	18%	13%	0%	13%	0%	5%	5%	14%	14%	29%	10%	20%	30%	9%	9%	18%			
Sous-total "sans diplôme"	0%	0%	0%	21%	21%	43%	18%	5%	23%	6%	35%	41%	33%	13%	47%	0%	20%	20%	14%	14%	29%	20%	35%	55%	15%	16%	32%			
Certificat d'étude de base - ordinaire	0%	0%	0%	7%	0%	7%	7%	2%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	40%	5%	5%	10%	5%	5%	10%	6%	4%	11%			
- spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Secondaire inférieur certifié - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Secondaire supérieur - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Sous-total "maximum CEB"	0%	0%	0%	29%	21%	50%	25%	7%	32%	6%	35%	41%	33%	13%	47%	20%	40%	60%	19%	19%	38%	25%	40%	65%	22%	21%	42%			
Secondaire inférieur certifié - ordinaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%	0%	10%	10%	1%	2%	3%			
Secondaire supérieur - ordinaire	0%	0%	0%	7%	0%	7%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%			
Supérieur (universitaire, ...)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total "à l'étranger"	0%	0%	0%	36%	21%	57%	28%	7%	35%	6%	35%	41%	33%	13%	47%	25%	40%	65%	19%	24%	43%	25%	50%	75%	24%	22%	46%			
Addition Belges et étrangers																														
Non scolarisés (ou scolarisés moins de 3 ans)	0%	0%	0%	14%	7%	21%	5%	2%	7%	12%	18%	29%	20%	13%	33%	5%	15%	20%	0%	0%	0%	10%	15%	25%	8%	8%	15%			
Scolarisés sans diplôme	17%	83%	100%	21%	21%	43%	21%	16%	37%	6%	53%	59%	20%	20%	40%	0%	15%	15%	38%	33%	71%	15%	40%	55%	18%	28%	46%			
Sous-total "sans diplôme"	17%	83%	100%	36%	29%	64%	26%	18%	44%	18%	71%	88%	40%	33%	73%	5%	30%	35%	38%	33%	71%	25%	55%	80%	26%	35%	61%			
Certificat d'étude de base - ordinaire	0%	0%	0%	14%	7%	21%	21%	5%	26%	6%	6%	12%	0%	0%	0%	20%	25%	45%	10%	5%	14%	5%	5%	10%	13%	7%	20%			
- spécial	0%	0%	0%	0%	7%	7%	0%	14%	14%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	0%	10%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%			
Secondaire inférieur certifié - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	13%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%			
Secondaire supérieur - spécial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Sous-total "maximum CEB"	17%	83%	100%	50%	43%	93%	47%	40%	88%	24%	76%	100%	40%	53%	93%	25%	65%	90%	48%	38%	86%	30%	60%	90%	39%	52%	91%			
Secondaire inférieur certifié - ordinaire	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	2%	5%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	5%	5%	10%	5%	10%	14%	0%	10%	10%	2%	4%	6%			
Secondaire supérieur - ordinaire	0%	0%	0%	7%	0%	7%	7%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	3%			
Supérieur (universitaire, ...)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total Belges et étrangers	17%	83%	100%	57%	43%	100%	58%	42%	100%	24%	76%	100%	40%	60%	100%	30%	70%	100%	52%	48%	100%	30%	70%	100%	44%	56%	100%			

Egalité des chances

En chiffres absolus	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total		
AXE EGALITE DES CHANCES	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total
Personnes non issues de l'immigration	1	5	6	3	2	5	17	19	36			6		4	4	2	7	9	6	4	10		4	4	29	51	80
Personnes issues de l'immigration			0	5	4	9	16	5	21	4	7	11	6	5	11	4	7	11	5	6	11	6	10	16	46	44	90
Total	1	5	6	8	6	14	33	24	57	4	13	17	6	9	15	6	14	20	11	10	21	6	14	20	75	95	170

% Sur le total des apprenants	Brabant wallon			Brabant wallon			Charleroi Sud Hainaut			Charleroi Sud Hainaut			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total		
AXE EGALITE DES CHANCES	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total
Personnes non issues de l'immigration	17%	83%	100%	21%	14%	36%	30%	33%	63%	0%	35%	35%	0%	27%	27%	10%	35%	45%	29%	19%	48%	0%	20%	20%	17%	30%	47%
Personnes issues de l'immigration	0%	0%	0%	36%	29%	64%	28%	9%	37%	24%	41%	65%	40%	33%	73%	20%	35%	55%	24%	29%	52%	30%	50%	80%	27%	26%	53%
Total	17%	83%	100%	57%	43%	100%	58%	42%	100%	24%	76%	100%	40%	60%	100%	30%	70%	100%	52%	48%	100%	30%	70%	100%	44%	56%	100%

Secteurs d'activités professionnels des stagiaires

Secteur d'activités de l'entreprise où travaille le stagiaire :	Commission paritaire (si disponible)	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total				
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
• Communes			5	5			0	1	6	7			0			0			0			2	2	1	13	14				
• Cpas Commune		1		1			0	8	8	8			0			0			0			1	1	9	1	10				
• Titres Services ...				0			0	2	2	2			0			0			0			0	0	2	0	2				
• Ministère de l'intérieur				0			0			0			0			0			0			0	0	0	0	0				
• Nettoyage	121 + 322.01			0	4	4		12	12	12	4	1	5	6		3	3	2	1	3			0	31	2	33				
• Construction				0			0		1	1			3	3		7	7			0		0	0	0	11	11				
• Transport				0			0		1	1										0		1	1	0	2	2				
• Alimentaire				0			0	1	1	1			2	2						0		0	0	1	2	3				
• Énergie				0			0		1	1										0		0	0	0	1	1				
• ETA				0			0		1	1			3	3						0		0	0	0	4	4				
• Garde enfant				0			0	1	1	1										0		0	0	1	0	1				
• Horticulture				0			0		6	6										0		0	0	0	6	6				
• Couture				0			0	1	1	1										0		0	0	1	0	1				
• Bureautique				0			0			0										0		0	0	0	0	0				
• Horeca	302			0	1	1		1	2	2			1	1		1	1		1	1		0	1	4	3	7				
• Industrie				0			0			0			1	1						0		1	1	2	1	2	3			
• Coiffure				0			0			0										0		0	0	0	0	0				
• Ouvrier				0		1	1		3	3										0		2	2	0	6	6				
• Hôpital et MR				0			0	3	4	7										0		1	1	0	4	4				
• Menuiserie				0			0			0										0		0	0	1	0	1				
• Services domestiques				0	1	1				0										0		0	0	1	0	1				
• Traitement de déchets & ordures - Machines & installations				0		1	1			0										0		0	0	0	1	1				
• Maintenance				0		1	1			0								2	2			0	0	2	1	3				
• Mécanique automobile				0			0			0			1	1						0		0	0	0	1	1				
• Services domestiques				0			0			0										0		3	1	4	3	4				
• Police				0		1	1			0										0		0	0	0	1	1				
• Vente				0		2	1	3		0										0		0	0	2	1	3				
• Pépiniériste	125.01			0			0			0							1	1				0	0	0	1	1				
• Camping	201			0			0			0										0		0	0	1	0	1				
• Alimentaire	118			0			0			0							1	1				0	0	0	1	1				
• Services public	100			0			0			0						2	6	8			0	0	0	2	6	8				
• Chauffagiste	149			0			0			0							2	2				0	0	0	2	2				
• Restauration	201+ 322			0			0			0							2	2				0	0	0	2	2				
• Bâtiment	124			0		1	1			0							1	1				0	0	0	2	2				
secteur inconnu				0			0	2	1	3			2	2					6	9	15	1	5	6	9	17	26			
Total				1	5	6	8	6	14	33	24	57	4	13	17	6	9	15	6	14	20	11	10	21	6	14	20	75	95	170

Temps de formation pour un public de travailleurs

Travailleurs en formation en entreprise																											
	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pendant le temps de travail	5	1	6			0	15	20	35			0			0			0	1	6	7			0	21	27	48
en dehors du temps de travail			0			0	2	2	4			0			0			0			0			0	2	2	4
autre (sys. Mixte)			0			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Total	5	1	6	0	0	0	17	22	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7	0	0	0	23	29	52
Travailleurs en formation dans un dispositif habituel de Lire et Ecrire																											
	Brabant wallon			Centre Mons Borinage			Charleroi Sud Hainaut			Hainaut occidental			Liège Huy Waremme			Luxembourg			Namur			Verviers			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
en soirée			0	4	3	7	7	11	18	6		6	6	1	7	9	5	14	9	5	14	14	5	19	55	30	85
le samedi			0			0			0	4	2	6			0			0			0			0	4	2	6
autre (sys. Mixte)			0	2	5	7			0	3	2	5	3	5	8	5	1	6			0		1	1	13	14	27
Total	0	0	0	6	8	14	7	11	18	13	4	17	9	6	15	14	6	20	9	5	14	14	6	20	72	46	118
TOTAL GÉNÉRAL	5	1	6	6	8	14	24	33	57	13	4	17	9	6	15	14	6	20	10	11	21	14	6	20	95	75	170

Age moyen des stagiaires
pour cette convention

	Age moyen des stagiaires de la régionale			Nombre de stagiaires			Age moyen pondéré		
	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total	Fê	Hô	Total
Brabant wallon	45,00	37,12	41,06	1	5	6			
Centre Mons Borinage	43,00	42,00	42,50	8	6	14			
Charleroi	41,80	34,46	38,13	33	24	57			
Hainaut occidental	44,17	37,87	41,02	4	13	17			
Liège Huy Waremme	44,00	40,00	42,00	6	9	15			
Luxembourg	35,00	38,00	36,50	6	14	20			
Namur	45,50	28,50	37,00	11	10	21			
Verviers	40,00	37,00	38,50	6	14	20			
Age moyen des stagiaires	42,31	36,87	39,59	75	95	170	42,13	36,34	38,94

**Nombre de stagiaires par volume horaire
(avec le détail pour les faibles volumes horaire, uniquement) en chiffres absolus**

	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires						6	2	9	1	9	6	9	5	9	4	14	18	56	74
<i>Nombres de stagiaires ayant un faible volume horaire</i>																			
Disponibilité																	0	0	0
Travailleurs						6													6
Formation en soirée							2	9	1	9	6	9	5	9	4	14	11	32	68
Article 60																		0	0
	0		0		6		11		10		15		14		18		74		

6 à 12 heures																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires	1	5	6	5	33	18	2	4	2	2		5	6	1	2		52	38	90
	6		11		51		6		2		5		7		2		90		

13 à 18 heures																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires			2	1													2	1	3
	0		3		0		0		0		0		0		0		3		

19 heures et plus																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires									3	0							3	0	3
	0		0		0		0		3		0		0		0		3		

Total des stagiaires																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires	1	5	8	6	33	24	4	13	6	9	6	14	11	10	6	14	75	95	170
	6		14		57		17		15		20		21		20		170		

**Nombre de stagiaires par volume horaire
(avec le détail pour les faibles volumes horaire, uniquement) en pourcentages**

4 à 5 heures																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires	0,00%	0,00%			0,00%	10,53%	11,76%	52,94%	6,67%	60,00%	30,00%	45,00%	23,81%	42,86%	20,00%	70,00%	10,89%	32,94%	43,53%
<i>Nombres de stagiaires ayant un faible volume horaire</i>																			
Indisponibilité	0,00%	0,00%															0,00%	0,00%	0,00%
Travailleurs					0,00%	10,53%													3,53%
Formation en soirée							11,76%	52,94%	6,67%	60,00%	30,00%	45,00%	23,81%	42,86%	20,00%	70,00%	6,47%	18,82%	40,00%
																	0,00%	0,00%	0,00%
	0,00%		0,00%		10,53%		64,71%		66,67%		75,00%		66,67%		90,00%		43,53%		

6 à 12 heures																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires	16,67%	83,33%	42,86%	35,71%	57,89%	31,58%	11,76%	23,53%	13,33%	0,00%	0,00%	25,00%	28,57%	4,76%	10,00%		30,59%	22,35%	52,94%
	100,00%		78,57%		89,47%		35,29%		13,33%		25,00%		33,33%		10,00%		52,94%		

13 à 18 heures																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires			14,29%	7,14%													1,18%	0,59%	1,76%
	0,00%		21,43%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		1,76%		

19 heures et plus																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires									20,00%	0,00%							1,76%	0,00%	1,76%
	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		20,00%		0,00%		0,00%		0,00%		1,76%		

Total des stagiaires																			
	Brabant wallon		Centre Mons Borinage		Charleroi Sud Hainaut		Hainaut occidental		Liège Huy Waremme		Luxembourg		Namur		Verviers		Total		Total général
	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	Fê	Hô	
Nombre de stagiaires	16,67%	83,33%	57,14%	42,86%	57,89%	42,11%	23,53%	76,47%	40,00%	60,00%	30,00%	70,00%	52,38%	47,62%	30,00%	70,00%	44,12%	55,88%	100,00%
	100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		

Convention Région wallonne formation Travailleurs 2008
Nombre TOTAL d'heures stagiaires

Régionale	Heures réalisées en entreprise	Heures réalisées en formation à LEE (journée et soir)	Total
Brabant wallon	1.003		1.003
Centre Mons Borinage		1.506	1.506
Charleroi Sud Hainaut	273	2.521	2.794
Hainaut occidental		980	980
Liège Huy Waremme		1.478	1.478
Luxembourg		1.050	1.050
Namur	889	329	1.218
Verviers		942	942
TOTAL	2.165	8.806	10.971

Régionale	Calcul du coût de la formation en entreprise (12 €/h)	Calcul du coût de la formation à LEE (12 €/h)	Total	Montant prévu dans la Moulinette 2008	Différence
Brabant wallon	12.036,00	0,00	12.036,00	10.788,72	1.247,28
Centre Mons Borinage	0,00	18.072,00	18.072,00	12.553,25	5.518,75
Charleroi Sud Hainaut	3.276,00	30.252,00	33.528,00	31.942,65	1.585,35
Hainaut occidental	0,00	11.757,60	11.757,60	11.726,63	30,97
Liège Huy Waremme	0,00	17.736,00	17.736,00	17.009,62	726,38
Luxembourg	0,00	12.600,00	12.600,00	12.680,95	-80,95
Namur	10.668,00	3.948,00	14.616,00	14.520,03	95,97
Verviers	0,00	11.304,00	11.304,00	11.278,15	25,85
TOTAL	25.980,00	105.669,60	131.649,60	122.500,00	9.149,60

Fiches descriptives des modules de formation

Lire et Écrire Brabant wallon

Modules de formation en entreprise

Nom du module : Alpha travailleurs

Nom du formateur : Geneviève Wautier

Nombre d'heures par semaine : 2 X 3 hrs/semaine

Durée du module : de janvier à décembre 2008

Entrées permanentes : oui

Nombre d'heures total du module de formation : 216 hrs pour l'année 2008. Soit 1003 hrs stagiaires.

Nombre d'entrées en formation : 6

Initiation du projet	Courrier envoyé en octobre 2003 à 26 bourgmestres et échevins des communes du Brabant wallon. Un de ceux-ci a voulu inscrire ses ouvriers dans le projet et a sensibilisé d'autres bourgmestres voisins à rejoindre le projet.
Temps d'émergence	Premier contact en octobre 2003 et lancement de la formation en septembre 2004 : plus ou moins 1 an de temps d'émergence.
Coût formateur	Pris en charge par Lire et Écrire au travers de la convention Région wallonne.
Salaire du travailleur en formation	Les bourgmestres adhèrent au projet et paient les salaires des ouvriers communaux en formation. Le CEP ne s'applique pas au secteur public.
Remplacement du travailleur en formation	Les remplacements ne sont pas prévus. Les personnes en formation racontent qu'elles postposent leur travail, ou que leur supérieur hiérarchique les décharge d'une partie de leur travail. Cela ne pose pas de problème sauf lorsque la qualification du travailleur est pointue.
Lieu de formation	Formation en dehors du lieu de travail
Temps de formation	Pendant les heures de travail. Aucune date limite de formation n'a été fixée.
Convention écrite	Convention écrite entre les employeurs et Lire et Écrire qui prévoit la libération des travailleurs pour qu'ils aillent en formation. Aucune date limite de fin de convention n'a été fixée. Elle est reconduite tacitement annuellement.

Comité d'accompagnement	Créé en cours de projet. Il comprend Lire et Écrire, les employeurs, les permanents syndicaux du secteur public sur la région concernée.
Personnes impliquées dans la Régionale	Formatrice, directeur, responsable de projets en sensibilisation.
À NOTER Positifs pointés par la formatrice	Les stigmatisations des autres collègues vécues par les apprenants ont été travaillées en formation. Cela a permis au groupe d'être « d'autant plus motivé, régulier et actif » en formation. Absentéisme quasi inexistant. Groupe majoritairement masculin, belge et francophone.
À NOTER Risques et dangers	Le renouvellement de la convention dépend de l'accord de l'employeur. Impossibilité d'étendre le dispositif vu la prise en charge du coût formateur par la convention Région wallonne dans une enveloppe fermée.

Objectifs du module

Les objectifs visés sont : l'apprentissage (de l'écriture et de la lecture en fonction des projets des personnes et en rapport avec le quotidien), le développement des compétences sociales (éducation à la tolérance et au respect de chacun), le développement communicationnel ainsi que le développement personnel.

Méthodologie

Principe général : apprentissages suivant le projet de chaque personne. Nous avons, avec le groupe, pris vraiment beaucoup de temps pour affiner les objectifs de ces personnes. Elles veulent clairement avancer dans des apprentissages d'outils qui vont les aider dans leur quotidien et leur travail.

Méthodes utilisées pour les apprentissages :

- MNLE en alpha débutants et Ecler en remise à niveau ;
- la recherche de sens avec des mots que les apprenants veulent apprendre à écrire et à lire ;
- constitution d'un référencier pour les nouveaux mots rencontrés ;
- multiples jeux de découverte du français (pendu, mots cachés, mots croisés, lottos, dominos...).

Méthodes utilisées pour gérer la dynamique de groupe :

- parler ensemble des difficultés ;
- gérer sa difficulté à rester concentré ;
- écoute de chacun ;
- respect de l'opinion de chacun ;
- création d'un règlement par les apprenants.

Description des activités et du contenu de formation

Alphas :

- Apprentissage systématique des différents sons à la lecture et à l'écrit.
- Création d'un référencier lettres, sons et mots.

- Recherche d'outils permettant de les aider au quotidien (agenda, répertoire de mots difficiles : leur « petit carnet personnel » qui contient tous les mots rencontrés et utiles dans leur travail ou leur vie quotidienne, cette année création d'un dictionnaire pour la classe).

Remises à niveau :

- Au départ de leurs textes : exercices systématiques de grammaire, conjugaison, vocabulaire, orthographe... ;
- Confection de leur carnet de poche et d'un cahier de règles.

Évaluation du module dans sa globalité

Cette année encore nous pouvons observer qu'un des points essentiels que les apprenants reprennent eux-mêmes c'est qu'ils ont retrouvé une certaine confiance en eux et qu'en tout cas, ils continuent à progresser sur ce point.

Ils osent se lancer dans le déchiffrement de phrases courtes ; la lecture de mots simples (sans sons complexes) est acquise. Certaines personnes, à la pause, osent prendre le journal et essayent de le déchiffrer.

À l'écrit, c'est encore très difficile mais, là aussi, ils osent écrire quelques phrases très simples. Il y a énormément d'erreurs mais ils ont passé un cap : on les comprend ! Ils en sont conscients et très fiers.

Lire et Écrire Centre Mons Borinage

Modules de formation dans un dispositif classique

Nom du module : alpha 1

Nom du formateur : Nathalie Rozza et Roxane Thiel

Nombre d'heures par semaine : 10h30 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1670,5

Nombre d'entrées en formation : 10

Objectifs du module

Acquérir les gestes conduisant à l'autonomie dans les actes de la vie courante. Premiers pas vers l'insertion sociale et socioprofessionnelle.

Méthodologie

La méthodologie mise en place pour ce groupe alpha 1 est celle de la gestion mentale et de l'auto-socio construction des savoirs.

Description des activités et du contenu de formation

- Écriture des noms, prénoms et adresse.
- Lecture et écriture de textes courts en rapport avec la vie quotidienne, textes produits par les stagiaires.
- Lecture de textes, de phrases ou de mots produits par les apprenants ou issus des méthodes.
- Discrimination de mots, de sons et repérages visuels : exercices oraux et écrits.
- Approches et approfondissements grammaticaux : les lettres et les sons, les minuscules et les majuscules, les voyelles et les consonnes... le pluriel des noms, les accents, les déterminants des noms...
- Découverte de livres.
- Rédaction d'un CV y compris la reconstruction des parcours de formation et professionnels.

Évaluation du module dans sa globalité

Les stagiaires sont réguliers. Ils participent à toutes les activités qui leur sont proposées. Les apprentissages sont lents, les perspectives d'insertion socioprofessionnelle sont encore loin de ce public. Le module est construit en fonction des apports du groupe.

Évaluation des compétences des stagiaires

Les évaluations ont mis en évidence des difficultés de mémorisation des éléments vus en cours de module. Certains stagiaires éprouvent des difficultés à organiser leur temps libre à la révision des matières et exercices vus lors de la formation. Les formatrices décident donc de consacrer les premières séances du mois de janvier à la révision complète de ce qui a été vu depuis septembre et de consacrer de nombreux moments à des exercices de lecture.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Contacts avec le CEFO.

Nom du module : alpha 2

Nom du formateur : Laurence Giraudet

Nombre d'heures par semaine : 10h30 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1742,5

Nombre d'entrées en formation : 12

Objectifs du module

Les objectifs du module sont :

- la lecture ;
- l'écriture ;
- l'EP (Éducation Permanente) pour que l'apprenant puisse agir de manière autonome en tant que citoyen et responsable, c'est-à-dire être critique et solidaire, être actif et volontaire. Le but est que l'apprenant s'épanouisse et sorte d'une image négative soit la mise en confiance et les choix par rapport à sa propre vie ;
- l'ISP (Insertion Socioprofessionnelle) pour que l'apprenant puisse acquérir et développer un esprit critique, s'ouvrir et s'impliquer dans la société. Pour cela, le formateur est amené à travailler sur les : savoirs, savoir-faire et savoir-être afin de construire l'autonomie du stagiaire.

Méthodologie

La méthodologie mise en place pour ce groupe alpha 2 est la gestion mentale qui se décompose en deux opérations mentales : simple et complexe et selon deux niveaux.

La première opération mentale est la simple - premier niveau : l'évocation des choses, des êtres, des scènes et gestes. Si, l'on tient compte de l'évocation visuelle : l'apprenant voit en image visuelle et mentale. Pour une évocation auditive : l'apprenant ne le voit pas et il entend par une image mentale des choses, des êtres.

La première opération mentale est la simple - deuxième niveau : l'évocation des mots de manière simple, comme ils sont écrits, par exemple les accords grammaticaux par la vue si l'apprenant visuel le voit en image mentale. Par contre, l'auditif entend la série de mots et les accords grammaticaux par l'oreille.

La deuxième opération mentale est la complexe – premier niveau : c'est l'utilisation des causes, des effets, des lois mais aussi les conséquences, les principes, les rapports et les relations.

- Pour le visuel : il voit les règles de grammaire sur le livre.
- Pour l'auditif : il entend l'énoncé et les règles de grammaire.

La deuxième opération mentale est la complexe – deuxième niveau : c'est l'évocation en complétant, prolongeant et innovant de manière visuelle alors que l'auditif parle de la construction de son jardin.

Pour le moment, j'utilise cette méthode qui me paraît adaptée à ce public.

Description des activités et du contenu de formation

- Rappels : l'alphabet – sons.
- Reconnaissance de sons.

- Utilisation des syllabes.
- Classement.
- Dictées.
- Conjugaison.
- Utilisation du dictionnaire.
- Vocabulaire.
- Production de phrases.
- Lecture.
- Discussion.
- Rappel fiches de formation.
- Exercices d'application.
- Documents administratifs (documents internes....).
- Rappel des règles.
- Jeux (mots fléchés – mêlés – repérage etc...).
- Coopération.
- Négociation.
- Projet : utilisation de l'ordinateur (traitement de texte, exercices d'alphabétisation et recherches documentation).

Évaluation du module dans sa globalité

Ces apprenants sont devenus plus indépendants et confiants dans leurs tâches.

En six mois de temps, la formation les a changés voire transformés. Certains stagiaires ont repris goût à poursuivre des études et pour d'autres y voir un intérêt de projet dans la maintenance, le jardinage, le confectionnement, l'emballage l'aide à domicile ou une recherche active d'emploi.

Évaluation des compétences des stagiaires

Dans ce groupe trois personnes se situent entre alpha 1 et alpha 2. Certaines compétences demandent à être retravaillé en individuel ou en petit groupe pour atteindre un niveau homogène en alpha 2.

Pour l'ensemble de ce groupe, savoir écrire des mots sous forme d'une dictée reste plus ou moins difficile pour certains d'entre eux, voire pas du tout pour quelques personnes qui ne demandent qu'à progresser à leur rythme.

La reconnaissance d'une phrase interrogative, d'une phrase affirmative et en comprendre le sens requiert encore une tâche à exploiter de manière collective en respectant le rythme du stagiaire, ses connaissances et sa culture.

Par contre la majorité du groupe est autonome pour ce qui de reconstituer des phrases en copiant. Que le texte soit mis au tableau ou donné sur papier, les apprenants savent recopier sans pratiquement aucune erreur d'orthographe et de grammaire.

Nom du module : alpha 3

Nom du formateur : BOULANGER YOLANDE

Nombre d'heures par semaine : 14 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 3246,5

Nombre d'entrées en formation : 17

Objectifs du module

Trois grands axes sont développés :

- La langue écrite avec l'analyse de textes, le vocabulaire, la conjugaison...
- La langue parlée avec le jeu de dialogues, de prise de parole.
- La production personnelle avec des ateliers d'écriture.
- La production d'écrits spontanés avec une obligation grammaticale ou autre.

Méthodologie

Varié les approches, concrétiser par des exemples, des mises en situations, des notions plus abstraites comme la conjugaison, la grammaire.

Travailler la mémoire, la synthèse...

Description des activités et du contenu de formation

- Donner son avis sur un sujet donné.
- Analyser un petit texte écrit et en dégager les grandes lignes.
- Reconnaître le nom commun et le nom propre.
- Donner le G et le N des noms. Transposer des textes du masculin vers le féminin et inversement.
- Décrire un personnage au féminin et puis au masculin.
- Accorder les noms au pluriel.
- Reconnaître le verbe.
- Conjuguer au présent de l'indicatif les verbes du premier et du deuxième groupe.
- Conjuguer au passé composé, les verbes du premier et du deuxième groupe ainsi que être et avoir.
- Analyser et replacer dans un contexte donné les expressions de la langue française.
- Travailler les registres de parole.
- Participer à des lectures vivantes (roman policier africain - l'érotisme dans la poésie – Le chat de Simenon...).
- Jouer sur les mots avec la participation à des jeux littéraires à la bibliothèque.
- Comprendre les problèmes de l'histoire belge et du fédéralisme avec la rencontre avec Jean Louvet.

- Découvrir un auteur, lire et partager avec la lecture d'extraits de la « Troisième vengeance de Robert Poutiffard ».
- Écrire des textes poétiques sur la Louvière, travailler la présentation et participer à la ville des mots.

Beaucoup de stagiaires ont déjà effectué une année à Lire et Écrire ; j'avais l'an dernier mis l'accent sur la lecture et la compréhension de textes tout construisant avec eux des repères dans la langue écrite. Quel est le rôle d'un verbe, d'un nom..... ?

Cette année est axée sur l'écriture. Ils doivent produire, s'exprimer par écrit, mettre en pratique ce qu'ils ont découvert l'an dernier.

La formation se construit en partant le plus souvent de leurs productions. (Observation, analyse, correction, conclusion).

Évaluation du module dans sa globalité

Le module s'est bien déroulé et le groupe était volontaire et dynamique.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation de juin a montré une amélioration générale dans les compétences acquises mais aussi une meilleure gestion du stress et de leur analyse de leur progrès pour les personnes parfois plus fragiles. Ceci est très positif et est à mettre en parallèle avec leur mise en projet professionnel. Tous ont des idées pour l'année prochaine.

Une évaluation formative individuelle a suivi cette évaluation cognitive afin de faire le point sur leurs progrès, leurs difficultés, leurs projets, une demi-heure était consacrée par apprenant.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Renseignements auprès du CPAS, de la Promotion sociale, du Carrefour formation...

Nom du module : alpha débutant

Nom du formateur : Anne De Vleeschouwer

Nombre d'heures par semaine : 14 hrs/semaine

Durée du module : du 01/09 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1333

Nombre d'entrées en formation : 11

Objectifs du module

La finalité de l'entrée en formation des personnes du groupe est de pouvoir lire et écrire le français afin de devenir de plus en plus autonome, ceci concerne à la fois la vie citoyenne, familiale et professionnelle (recherche - actuelle ou future - de travail). Les objectifs de ce module ont été choisis par le groupe et sont :

- Pouvoir lire, comprendre et remplir un formulaire « de base » (nom / prénom / adresse / nationalité / n° de téléphone/n°national/état civil/date et lieu de naissance/n° de compte en banque/somme...).
- Pouvoir utiliser son gsm, pouvoir lire et écrire des mots utiles aux sms
- Pouvoir lire et écrire un petit mot d'un parent ou un papier de courses.
- Pouvoir lire et comprendre un horaire de bus et de train.
- Se familiariser avec le livre, tous les types de livres.
- S'ouvrir aux autres, à la citoyenneté, aux différentes cultures, à la culture.

Pour 9 personnes sur les 13 qui sont passées dans le groupe, la démarche d'apprentissage de la lecture et de l'écriture s'insère dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. Pour les 4 autres stagiaires, il s'agit davantage d'un chemin vers l'autonomisation et l'amélioration de l'estime de soi.

Méthodologie

La méthode naturelle de lecture et d'écriture est pratiquée dans le groupe. Il s'agit donc de partir du vécu collectif ou individuel des apprenants et de leurs besoins pour créer des textes qui seront autant de points de départ aux nouveaux apprentissages. La gestion mentale est également proposée pour soutenir les gestes d'attention et de mémorisation. Parallèlement à la voie d'adressage (photo du mot), chaque stagiaire est aussi invité à développer la voie d'assemblage (syllabation, règles de conversion graphophonologiques).

Comme déjà spécifié, les activités d'éducation permanente sont organisées en soutien ou en concrétisation des apprentissages.

La discussion et le débat oral ont aussi une importance au cours de l'apprentissage.

Description des activités et du contenu de formation

Les thèmes abordés :

- la vie d'apprentissage en groupe ;
- le vécu, les expériences de chacun/e ;
- le pourquoi de l'entrée en formation et ses objectifs ;
- l'actualité et la citoyenneté (la sécurité sociale, la vie chère, le bien/le mal...) ;
- les fêtes selon les calendriers, les anniversaires ;

- la description de soi, des sentiments ;
- les préjugés et les exclusions sociales ;
- le mariage blanc, la qualité d'un film, la différence d'opinions.

Les activités internes :

- création de textes, travail de ces textes (mémorisation, appropriation par divers exercices) afin de construire un bagage lexical d'entrée et de sortie :
 - texte 1 : la charte ;
 - texte 2 : les souhaits de formation ;
 - texte 3 : des phrases qui décrivent chacun ;
 - texte 4 : petits mots pour les courses ou prise de nouvelles (écrit mais non encore travaillé) ;
- travail de syllabation à partir des prénoms du groupe et, par la suite, de mots réguliers ;
- travail des doubles consonnes (début) ;
- travail en induction de certaines règles graphophonologiques (c+ / g+ / ph /ch / n devient m devant p,b) et de certains sons (ou / on / an-en / au-eau / oi / ai) ;
- entrée dans le monde du livre, des livres ;
- travail de mémorisations orale et écrite de toutes les données nécessaires à la complétion d'un formulaire ;
- entraînement à la lecture et à l'écriture à partir de documents réels apportés par les étudiants ;
- jeux de lecture et d'écriture ;
- abord des verbes et de la conjugaison du verbe être (3 personnes du singulier).

Évaluation du module dans sa globalité

Le module s'est bien déroulé, mais avec une progression plus lente qu'escomptée dans les apprentissages. Cela s'explique, entre autres raisons, par l'hétérogénéité des niveaux de lecture et d'écriture et par la différence de vitesse d'acquisition qu'il existe entre les membres du groupe. Cette dernière est causée par l'importance des difficultés d'attention visuelle et auditive ainsi que de mémorisation qu'ont la majorité des stagiaires - 7 sur 9 ! Tous les objectifs établis à la fin du mois de septembre ne sont donc pas atteints, mais tous sont au moins en chemin, sauf l'apprentissage de la « technique » du SMS qui n'a pas du tout été abordée. La lecture et l'orthographe, à la fois en adressage et en déchiffrage/assemblage, se sont améliorées globalement chez tous, à des proportions différentes. Le geste graphique est très bon pour la majorité. La majorité - 7 sur 9 - des stagiaires du groupe estime avoir progressé et est satisfaite de l'ambiance et de la dynamique de groupe.

Évaluation des compétences des stagiaires

La personne tout à fait débutante a progressé un peu et est actuellement en bilan logopédique auprès de la stagiaire logopède afin de faire le point sur ses facteurs instrumentaux. Il en va de même pour une autre stagiaire qui a peu progressé – elle n'est pas débutante, c'est sa deuxième année à Lire et Écrire – et pour qui la formatrice se pose également des questions quant à ses possibilités de concentration et de mémorisation. Quatre étudiants ont bien progressé et les trois autres moyennement. Le travail à domicile proposé semble bien soutenir les participants qui peuvent/veulent y consacrer du temps et crée donc à la fois un fossé de plus en plus grand entre les uns et les autres

Suivi des stagiaires post-formation

Questionnements par rapport aux deux abandons en début de formation. L'un avait une santé fragile qui ne lui permettait pas de suivre le nombre d'heures de formation qui lui était demandé cette année. L'autre a eu des propos et des attitudes remises en question par plusieurs formatrices et par le groupe et ne l'a pas supporté. Il s'est inscrit à une autre formation d'alphabétisation – en dehors de Lire et Écrire – d'où il s'est fait renvoyé.

Nom du module : alpha soir

Nom du formateur : DELHAYE ANNE

Nombre d'heures par semaine : 6 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 2104

Nombre d'entrées en formation : 10

Objectifs du module

Perfectionner le français afin de garder son emploi, de prendre des responsabilités dont on sait qu'elles iront de pair avec l'utilisation de plus d'écrit.

Pouvoir aussi à titre personnel écrire du courrier de façon plus claire.

Méthodologie

En début d'année, nous avons listé ce qui leur semblait nécessaire, nous y avons ajouté ce que la formatrice jugeait nécessaire. Cette matière sera travaillée durant l'année.

C'est ainsi que les participants ont demandé de travailler beaucoup la conjugaison, ce qui fut fait. Nous avons beaucoup travaillé la conjugaison dans des lettres envoyées à la famille. De nombreux stagiaires ont de la famille à qui ils ont promis de remplacer un coup de fil par un courrier. L'accueil fut très chaleureux. Tout au long de l'année, nous avons travaillé l'orthographe grammaticale, l'orthographe d'usage, les demandes sont très pressantes au niveau de l'orthographe. Quand un apprenant a un problème particulier : formulaire particulier à remplir, il l'apporte et on essaie ensemble de le comprendre et de le remplir. Quand quelqu'un prend conscience d'une difficulté particulière, nous pouvons essayer de l'analyser ensemble et d'y trouver des pistes de solutions. Une recherche est alors entamée, c'est de l'auto socio construction du savoir.

Description des activités et du contenu de formation

Nous avons récolté tous les formulaires des différents employeurs des participants en formation, et les travaillons ensemble.

Ces deux premiers mois, un formulaire de commande et un relevé du travail de la journée de Caterpillar ont été travaillés. À partir de ces travaux, nous en profitons pour revoir des règles très utilisées dans ces formulaires.

C'est aussi à travers ces formulaires que nous avons constaté les réels besoins de chacun : orthographe, conjugaison.

Nous avons aussi abordé le problème des diabétiques : recherche de documentation en bibliothèque, demandes de fascicules dans les mutuelles, recherche sur le net....

Le groupe a ainsi pu aider une des participantes, très désemparée par la révélation de son diabète....

Évaluation du module dans sa globalité

- Bonne dynamique, travail qui avance et intéresse les participants.
- Ambiance très chaleureuse et très grande solidarité.

Nom du module : alpha soir débutant

Nom du formateur : Laurence Giraudet

Nombre d'heures par semaine : 6 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1187

Nombre d'entrées en formation : 15

Objectifs du module

Les objectifs du module sont :

- la lecture d'un texte simple ;
- l'écriture d'un texte simple ;
- Développer le vocabulaire ;
- Aborder certaines notions de grammaire et conjugaison ;
- Utiliser la ponctuation en lecture et en écriture ;
- Apprendre à mémoriser ;
- Apprentissage des sons complexes ;
- l'EP (Éducation Permanente) pour que l'apprenant puisse agir de manière autonome en tant que citoyen et responsable, c'est-à-dire être critique et solidaire, être actif et volontaire. Le but est que l'apprenant s'épanouisse et sorte d'une image négative soit la mise en confiance et les choix par rapport à sa propre vie ;
- l'ISP (Insertion Socioprofessionnelle) pour que l'apprenant puisse acquérir et développer un esprit critique, s'ouvrir et s'impliquer dans la société. Pour cela, le formateur est amené à travailler sur les : savoirs, savoir-faire et savoir-être afin de construire l'autonomie du stagiaire.

Méthodologie

La méthodologie mise en place pour ce groupe alpha soir est la gestion mentale qui décrit et étudie les processus mentaux dans leur diversité. C'est la psychologie de la conscience cognitive. L'apprenant prend conscience par introspection de ses évocations et de des itinéraires mentaux lors de l'accomplissement d'une tâche.

Le dialogue pédagogique est un moyen de favoriser cette introspection.

L'objectif est de conduire l'apprenant à la connaissance de soi, de lui faire prendre conscience des habitudes mentales mises en œuvre au cours des activités les plus variées.

Il est important de définir précisément un projet pour que la personne réfléchisse spontanément à l'orientation qu'elle donnera à son activité.

Il s'agit là d'élargir ses compétences et ses propres habitudes afin d'améliorer ses performances. De manière individuelle, l'apprenant pourra mieux se connaître et construire ses propres méthodes de travail dans tous les domaines : manuel, intellectuel, sportif voire artistique. Enfin, il deviendra acteur de sa réussite.

D'un point de vue pédagogique, cette méthode pourra conduire l'apprenant à dialoguer de manière interactive avec le groupe et porter un autre regard sur la formation.

Description des activités et du contenu de formation

- Rappels : l'alphabet – sons.
- Différents types d'écriture : majuscule, minuscule, imprimé ou cursive.
- Reconnaissance de sons.
- Classement.
- Dictées.
- Conjugaison.
- Grammaire.
- Utilisation du dictionnaire.
- Vocabulaire usuel.
- Production de phrases, textes.
- Écriture spontanée.
- Lecture de textes.
- Discussion.
- Rappel fiches de formation.
- Exercices d'application variés.
- Documents administratifs (documents internes...).
- Rappel des règles.
- Jeux (mots fléchés – mêlés – repérage etc...).
- Coopération.
- Négociation.
- Projet : utilisation de l'ordinateur (traitement de texte, exercices d'alphabétisation et recherches documentation).

Évaluation du module dans sa globalité

En six mois de temps, les stagiaires ont changés et sont devenus plus autonomes qu'en début d'année. La formatrice a constaté un réel changement de ses stagiaires.

Les remarques, les interrogations faites sur l'intérêt d'un projet a été ressenti comme une motivation à poursuivre la formation pour devenir plus libres dans les actes de la vie quotidienne.

Évaluation des compétences des stagiaires

À la fin juin 2008, une évaluation du module a été faite dans sa globalité pour évaluer les compétences acquises des stagiaires.

À savoir que la formatrice avait dans ce groupe deux niveaux différents.

Un niveau très moyen pour quatre personnes et que pour les autres stagiaires le niveau était moyen. Il y a donc eu deux évaluations adaptées aux stagiaires. Le résultat de ce test a confirmé les compétences de chaque apprenant.

Sur les douze stagiaires présents, la majorité sait reconnaître une syllabe donnée et utiliser les syllabes pour former un mot sauf deux personnes qui ont plus de difficultés.

Tout le groupe connaît son alphabet et sait reconnaître les voyelles et les consonnes. Ils les maîtrisent et les utilisent convenablement. Par ailleurs, tous les étudiants savent associer un mot à un son et à

une image. La moitié du groupe sait écrire des mots et des syllabes connus sous la dictée. Enfin, certaines personnes comprennent le sens d'une phrase et peuvent la reconstituer facilement. Ces stagiaires sont devenus plus indépendants et confiants dans leurs tâches.

Suivi des stagiaires post-formation

Des stagiaires ont déjà un emploi dans le recyclage, dans les tâches ménagères ou l'entretien des locaux. Pour certains, ils souhaitent obtenir un emploi en fonction de leurs compétences acquises et de leur expérience professionnelle dans le bâtiment, le métier de soudeur, l'informatique, l'électroménager, l'entretien du cadre de vie, le métier de technicienne de surface. Et, pour une stagiaire, le souhait d'apprendre le chant et la danse ce qui la motive à continuer les formations en soirée pour s'améliorer.

Une autre a réussi à rentrer en préformation aux « Magasins Citoyens » de la Louvière en vue de préparer un diplôme de cuisinière.

Nom du module : alpha soir intermédiaire

Nom du formateur : Christine LECLERCQ

Nombre d'heures par semaine : 6 hrs/semaine

Durée du module : du 01/09 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 699

Nombre d'entrées en formation : 15

Objectifs du module

Dégager les besoins de chacun en matière de lecture et d'écriture.

Pour un groupe :

- Travailler les homophones.
- Travailler les pronoms possessifs.
- Travailler la conjugaison.
- Revoir les sons complexes.
- Revoir le genre et le nombre.
- S'exercer à l'écriture spontanée.
- Écrire un courrier, une lettre de motivation, un C.V.
- Pouvoir dialoguer par écrit sur MSN.
- Pouvoir se débrouiller en écriture pour pouvoir prendre note en formation.

Pour l'autre groupe :

- Pouvoir lire et compléter un document simple.
- Pouvoir lire et écrire un courrier simple.
- Pouvoir lire et écrire un texte simple.
- Pouvoir lire et expliquer un plan de ville ou un itinéraire.

Pour les deux groupes :

- Travailler la mémorisation au niveau de l'orthographe, la grammaire et la conjugaison.

Méthodologie

Il n'y a pas de méthode unique mais un mélange variable de différentes méthodes et techniques d'apprentissage s'inspirant, entre autres de la gestion mentale, la méthode naturelle de lecture et d'écriture (MNLE) et l'autosocioconstruction des savoirs. La première est une sorte de « psychologie » de l'apprentissage qui utilise l'espace et le temps comme support et qui permet de traiter l'apprentissage de manière explicite tant au niveau des objectifs, de la méthode, des responsabilités de chacun (formateur et stagiaire), de la transférabilité, des modes et rythmes d'apprentissage individuels. La MNLE est une méthode de lecture et d'écriture pour adultes, elle se base sur le vécu et la parole des personnes et a pour principe une approche globale (adressage) des mots permettant un accès au sens plus rapide, elle travaille aussi la mémoire spatiale. Bien qu'utilisée de manière générale, il est bien évident que certains éléments de lecture synthétique (assemblage) sont également présentés. Enfin, la méthode est plutôt active, participative, elle vise à mettre les stagiaires en recherche personnelle (de manière individuelle et/ou collective) et à leur permettre de construire eux-mêmes leurs savoirs.

Description des activités et du contenu de formation

À l'oral :

- Correction de la production phonatoire pour les personnes d'origine étrangère.
- Conjugaison orale et structuration de phrases.
- Discussions diverses.
- Création de textes suite aux discussions.

À l'écrit :

- Grammaire: explications théoriques et exercices selon les besoins rencontrés (homophones, lettres muettes, etc.).
- Conjugaison: apprentissage des auxiliaires de base au présent.
- Recherche alphabétique (dictionnaire).
- Production spontanée d'écrits individuels et correction collective.
- Structuration de phrases.
- Repérage spatial (mots cachés).
- Complétion de divers documents.
- Mémorisation de mots isolés.
- Dictée recherche écrite.

À la lecture :

- Lecture de textes ou variantes créés par le groupe.
- Lecture de documents tout venants.
- Lecture de nouvelles, pour certains.
- Lecture croisée de production individuelle.

Évaluation du module dans sa globalité

Bonne progression adaptée de l'ensemble du groupe, adaptée parce que le groupe est divisé en 2 sous-groupes pour gérer de manière pertinente les différences de niveau rencontrées dans ce groupe. Le groupe le plus faible est celui qui progresse le mieux.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation a montré une amélioration générale dans les compétences acquises. Ceci est très positif et est à mettre en parallèle avec leur mise en projet professionnel.

Une évaluation formative individuelle a suivi cette évaluation cognitive afin de faire le point sur leurs progrès, leurs difficultés, leurs projets, une demi-heure était consacrée par apprenant.

Nom du module : alpha suivi

Nom du formateur : BOULANGER YOLANDE

Nombre d'heures par semaine : 10h30 hrs/semaine

Durée du module : du 01/09 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 2116,5

Nombre d'entrées en formation : 10

Objectifs du module

- Faciliter l'entrée et le suivi en formation qualifiante.
- Donner des outils pour perfectionner la méthode d'apprentissage ainsi que la connaissance de la langue française de chaque étudiant.
- Une aide individualisée selon les besoins de chaque étudiant.
- Apprendre à synthétiser, à résumer.
- Améliorer le vocabulaire par différents exercices.
- Participer au printemps de l'alpha en mettant en parallèle les lectures vivantes vécues à Mons et la présentation d'un livre choisi à d'autres étudiants.
- S'intéresser et retranscrire l'actualité.
- Argumenter un sujet d'actualité.
- Travailler la prononciation et les erreurs de langage.
- Travailler la vitesse de lecture.
- Écrire des textes spontanés.
- Travailler la prise de notes.

Méthodologie

Répondre aux demandes spécifiques en faisant appel si cela est nécessaire à des partenaires ; exemple : faire appel à un bibliothécaire pour aider une étudiante.

Être exigeant sur les performances des étudiants. (Aller au fond des choses, s'interroger, se corriger, justifier ses erreurs, formuler ses difficultés...).

Description des activités et du contenu de formation

- Synthétiser des textes.
- Rédiger des comptes rendus.
- Prendre la parole pour expliquer un sujet choisi.
- Approfondir les notions d'orthographe, conjugaison...
- Utiliser l'outil informatique.

Évaluation du module dans sa globalité

- Difficile et fatigant car il faut toujours répondre aux besoins des formations qualifiantes qui ont des contenus très variés, beaucoup d'heures sont prestées en plus, en individuel, aux étudiants

Évaluation des compétences des stagiaires

- La réussite de leur formation qualifiante.

Suivi des stagiaires post-formation

Certains apprenants ayant obtenus leur certificat continuent la formation pour rester en harmonie avec leur apprentissage en alphabétisation et pour recevoir un aide pour leur recherche d'emploi; des lettres, des CV sont envoyés régulièrement.

Nom du module : français oral 1

Nom du formateur : Anne De Vleeschouwer

Nombre d'heures par semaine : 13h30 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1919

Nombre d'entrées en formation : 12

Objectifs du module

La finalité de ce module est de pouvoir devenir de plus en plus autonome dans la langue du pays d'accueil, ceci concerne à la fois la vie citoyenne, familiale et professionnelle (recherche - actuelle ou future - de travail). Il s'agit donc, pour l'ensemble des participants, d'aller plus en avant dans leur apprentissage du français oral et de poursuivre le travail de la qualité de la lecture.

Pour y arriver, plusieurs objectifs ont été dégagés par le groupe :

- comprendre le français, le parler, le lire et l'écrire ;
- communiquer partout (à la poste, chez le docteur...) en français, avec tout le monde ;
- communiquer sur internet et avec les GSM ;
- soutenir les enfants dans leur scolarité ;
- S'ouvrir à la culture et aux cultures ;
- Gagner un peu d'argent en même temps.

Les objectifs du module de janvier à juin, sur le plan linguistique, sont :

- systématiser l'emploi correct du présent de l'indicatif pour les verbes des trois groupes et enrichir la liste des conjugaisons particulières à connaître ;
- renforcer l'utilisation du passé composé ;
- approfondir et soutenir l'utilisation du futur proche, du passé proche et de l'impératif présent ;
- réaborder l'emploi des verbes pronominaux à tous ces temps ;
- aborder la formation, la compréhension et l'emploi de l'imparfait et - si le temps le permet - du futur simple ;
- travailler à l'amélioration de la qualité de la lecture (connaissance des sons, des règles graphophonologique, des liaisons) ;
- organiser les visites et visiter différents lieux et expositions, préparer leurs thématiques ;
- visionner des spectacles de théâtre, travailler leur thématique ;
- renforcer la structure correcte de phrases simples ;
- améliorer la prononciation et l'articulation du français ;
- enrichir le vocabulaire ;
- revoir certains points grammaticaux : les négations, les déterminants, les partitifs ainsi que ceux rencontrés au cours de la formation et nécessaires à la progression.

Méthodologie

Le groupe a tenu poursuivre les pistes de travail qui étaient lancées depuis septembre, tout en y intégrant nos projets culturels (visites et théâtre) :

- revoir, approfondir et systématiser l'emploi correct de la conjugaison ;
- écouter et parler, bref communiquer, en français dans le groupe ;
- expliquer, en induction, les règles grapho-phonologiques nécessaires à la lecture du français ;
- s'exercer dans les dialogues ;
- chanter, mémoriser les paroles des chansons ;
- se parler de l'actualité, d'un problème rencontré, d'une incompréhension... ;
- préparer et exposer un sujet pour connaître d'autres cultures ;
- faire des activités qui ouvrent les yeux et la tête : aller à la bibliothèque, voir une pièce de théâtre, visiter des expositions...

Description des activités et du contenu de formation

Les thèmes abordés :

- en révision : la présentation, le climat, la famille ;
- les fêtes selon les calendriers ;
- les traditions, les histoires propres à chacun (événements récents, de l'enfance, anecdotes...) ;
- les vœux, les souhaits ;
- la description (d'un événement, d'une visite, d'un spectacle...) et son appréciation ;
- la ville/la campagne ;
- les préjugés ;
- sa forme, son état physique ;
- l'Europe et son histoire, la politique générale et l'avenir du monde ;
- ses projets.

Les activités internes

Différents actes langagiers, comme : prendre et donner des renseignements, décrire, donner son avis et l'argumenter, expliquer, structurer le récit, adapter le type de langage à son interlocuteur...

Les dialogues : aux urgences, prises de rendez-vous par téléphone, à l'école des enfants, au Forem, au CPAS, à la commune, au travail, réservation d'une visite, l'orientation, les conversations simples sur le climat / comment ça va / l'état de santé, entre voisins...

La conjugaison : exercices oraux de systématisation, en expression et compréhension, sur l'indicatif et l'impératif présents (des trois groupes de verbes), le passé composé, le futur proche et le passé proche. Abord de l'imparfait. Révision des verbes pronominaux.

Les points linguistiques : les différentes négations, les déterminants, les partitifs, la structuration phrastique et les différentes façons de poser une question.

La compréhension auditive : textes issus de la suggestopédie, du français oral en contexte et des dialogues du groupe.

L'atelier chant, ses chansons et leur vocabulaire.

La lecture : travail des sons, des liaisons et des règles de conversion grapho-phonologiques. Avec les livres empruntés à la bibliothèque : travail de l'intonation, de l'expression.

La prononciation : travail phonétique à l'aide de la méthode verbo-tonale.

L'informatique : trois séances de janvier à juin pour poursuivre le travail entamé en étant attentifs aux objectifs de chacun : pouvoir utiliser le clavier, pouvoir naviguer sur Internet pour rechercher diverses informations, aller sur des sites précis (Forem, Ryanair, sites d'exercices en français...) et pouvoir se débrouiller au sein du site choisi.

Évaluation du module dans sa globalité

La compréhension orale a nettement progressé dans l'ensemble du groupe, il en va de même pour l'expression orale, tant sur le plan du débit que sur celui de la structuration et de la richesse phrastique. L'emploi de la conjugaison au présent, passé composé et futur proche est possible lorsque le stagiaire prend le temps d'y réfléchir. Pour ceux qui sont le plus à l'aise en français, l'emploi de l'imparfait et du futur simple - alors que ce dernier temps n'a été que légèrement abordé - est également possible. Comme souvent c'est le transfert des acquisitions qui est plus problématique. Les progrès de chaque participant sont variables suivant le niveau de départ et le temps consacré à cet apprentissage, à la fois « dans la tête » et en temps réel à la maison.

La régularité globale de chaque participant est restée très satisfaisante, le dynamisme du groupe s'en est donc bien porté. Selon les périodes de vie, l'un ou l'autre stagiaire est davantage absent, par exemple un décès ou une naissance dans la famille proche à l'étranger ou la santé des enfants.

Les arrivées et départ de stagiaires dans le groupe - et ce jusqu'à début mai - permettent de remettre l'attention sur la dynamique du groupe, de faire de petites révisions sur le plan pédagogique et à la fois de reprendre du temps pour la qualité de la communication.

Les activités externes ont poursuivi leur rôle de cohésion du groupe.

Le fait que la formatrice n'accompagne pas le groupe à l'atelier chant n'encourage ni les moins motivés à être réguliers à cet atelier, ni la formatrice à travailler les chants. C'est un regret pour l'ensemble du groupe.

Évaluation des compétences des stagiaires

Une petite évaluation a eu lieu à la fin du mois de mars, collectivement, ce qui a permis à chacun d'écouter ses collègues lire, parler lors du dialogue, construire ses phrases avec le bon temps demandé...

L'évaluation de juin a comporté trois parties : premièrement, une auto-évaluation concernant les acquis, progrès, transferts et efforts de chacun/e. Deuxièmement, une évaluation formative avec le groupe : dialogues - préparés si on veut - et conjugaison. Troisièmement, une évaluation formative individuelle, avec la formatrice : points linguistiques précis, dialogue spontané, qualité de la lecture et paroles des chansons de l'atelier chant.

Comme à la précédente évaluation, plusieurs niveaux se dégagent. Les deux dames italophones ont un niveau oral qui leur permet de passer dans un groupe d'apprentissage du français écrit (niveau fort). Quatre personnes progressent à très petits pas, deux d'entre eux font des erreurs dites fossilisées. Les six autres personnes progressent à leur rythme et ont un niveau dit intermédiaire en oral, cinq d'entre elles maîtrisent également la lecture et sa compréhension. La personne d'origine angolaise est analphabète, sa langue d'origine n'est qu'orale.

Suivi des stagiaires post-formation

Sauf une, les stagiaires qui ont quitté la formation ne restent pas sans donner de nouvelles. Mais il n'y pas encore eu de demande particulière de leur part.

Nom du module : manage 1

Nom du formateur : Boukhari

Nombre d'heures par semaine : 7 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 30/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 2550,5

Nombre d'entrées en formation : 15

Objectifs du module

Favoriser l'apprentissage ou une meilleure maîtrise de la langue française. Ceci en vue de permettre aux participantes d'acquérir une autonomie dans les situations quotidiennes, d'aider leurs enfants dans le travail scolaire; de s'exprimer dans des structures de phrases simples mais correctes.

Méthodologie

Application des méthodes vues dans toutes les formations suivies en alphabétisation-Ma propre expérience en tant qu'enseignante- La méthode de gestion mentale.

À chaque séance le travail individuel, en sous- groupes et en grand groupe est mis en évidence pour faire face aux difficultés rencontrées et mettre en confiance les apprenants qui ont des difficultés dans leur apprentissage. Cette démarche est basée sur l'auto-socio-construction des savoirs.

Description des activités et du contenu de formation

Activités quotidiennes : le repas ; lecture ; construction de phrases

- La structure simple d'une phrase:sujet,verbe, complément.
- Les expressions dequantité.
- Encore/ne... plus.
- Un autre / pas d'autres.
- Recherche dans le dictionnaire.
- Séances d'exercices : les expressions de quantité.
- Lecture et dialogue : « Au restaurant ».
- L'impératif des verbes du premier groupe.
- Séances d'exercices : écriture d'une recette à partir des données ; utilisation des verbes dans une recette.
- Les verbes à l'infinitif et à l'impératif.
- La situation dans l'espace : villes,pays, continents avec article et sans article : À En Au(x); exercices.
- Séance de révisions: expressions de quantité ; impératif.
- Les nombres ,séance d'exercices.
- Les nombres cardinaux : quand utiliser « An » et « Année ».
- Les quatre opérations : addition, soustraction,multiplication,division ; séance d'exercices

- Rédaction et correction des recettes de gâteau des apprenantes. Lecture « Le facteur » : le son EUR ; en sous -groupes recherche dans le dictionnaire des mots difficiles, séances d'exercices : compléter, transformer, construire puis en grand groupe correction.
- Dictées préparées.
- Travaux créatifs suite à la journée découverte de la Ferme Delsamme à strepy Bracquegnies.
- Le verbe à l'infinitif.
- À ou a.
- On ou ont.
- Et ou est.
- Le féminin des adjectifs.
- Son ou sont.
- Le genre des noms et des adjectifs qualificatifs.
- Mots croisés : une idée de richesse...
- Lecture : « la tasse de café » compréhension à l'audition.
- Les différents cris des animaux : recherche individuelle chez soi puis en formation préparation d'un quizz en sous-groupes. Séances de révisions
- Évaluation de fin d'année.

Évaluation du module dans sa globalité

Toutes les participantes suivent régulièrement la formation, ce qui permet une progression normale. La motivation est fortement présente chez les apprenantes.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation se fait régulièrement à chaque séance par des révisions et des rappels ce qui renforce les acquis. Une évaluation orale s'est déroulée le vendredi 21 mars 2008 et par écrit le mardi 15 avril 2008. Évaluation de fin d'année le 20/06/2008, suivie de la correction.

Évaluation des apprenantes :

- Elles comprennent des textes courts aux phrases simples.
- Elles écrivent des phrases courtes avec beaucoup de fautes.
- Elles commencent à utiliser quelques expressions apprises en formation.
- Elles ont acquis:
 - les verbes être et avoir avec encore beaucoup de confusion mais avec un temps de réflexion elles reconnaissent leurs erreurs ;
 - les verbes du premier groupe au présent ;
 - la négation simple ;
 - féminin des adjectifs ;
 - recherche dans le dictionnaire ;
 - les nombres ;
 - expression de quantité.

Suivi des stagiaires post-formation

Le projet professionnel des stagiaires :

- Sept apprenantes : Apprendre le français pour leur bien être et mieux s'intégrer dans notre société.
- Sept apprenantes leur souhait est de suivre une formation pour ensuite travailler.
- Une apprenante est en congé de maternité.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

- Visites régulières à la bibliothèque, participation aux lectures vivantes, contacts fréquents avec le personnel.
- Contacts réguliers avec le nouveau directeur et l'ensemble du personnel de l'école communale fondamentale de Manage.
- Le directeur et une institutrice de l'école ont été invité par le groupe de stagiaires à prendre un café dans le local de formation.

Nom du module : math intermédiaire débutant

Nom du formateur : C. Leclercq

Nombre d'heures par semaine : 3 hrs/semaine

Durée du module : du 01/09 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 361

Nombre d'entrées en formation : 16

Objectifs du module

Acquérir les techniques opératoires des 4 opérations fondamentales (addition, soustraction, multiplication, division).

Amener à comprendre les situations problèmes et les solutions à envisager en fonction des opérations de base.

Amener à comprendre l'activité mentale mathématique sous-jacente à la technique, bref comprendre ce qu'on est en train de faire.

Appliquer la compréhension et la technique des opérations fondamentales dans différentes situations : calcul de surface et de périmètre, recette de cuisine, calcul de m^2 et gestion du budget.

Méthodologie

La méthode utilisée s'inspire entre autres de la gestion mentale qui permet de réintroduire l'espace et le temps dans la logique mathématique. Les objectifs sont entre autres de mettre en place des techniques de compréhension des relations numériques et de leur composition c'est-à-dire que chacun comprenne ce qu'il y a derrière les techniques opératoires et de favoriser le transfert des acquis dans la vie courante (structuration, systématisation).

Description des activités et du contenu de formation

- Approches théoriques et historiques des opérations fondamentales.
- Approche du « langage mathématique » (pour partir d'une base commune).
- Développement du raisonnement mathématique, logique et procédural.
- Résolution d'exercices.
- Création de supports et astuces facilitant les calculs.
- Création d'exercices.
- Échanges et discussions sur les diverses techniques opératoires individuelles.
- Lecture et écriture de nombres.
- Estimation de réponses.
- Raisonnement, technique opératoire et calculs sur les 3 opérations (addition, soustraction, multiplication), avec et sans report, sur les nombres entiers et les nombres décimaux.

Évaluation du module dans sa globalité

Progression assez homogène de l'ensemble du groupe et rythme d'apprentissage global assez régulier.

Nom du module : mathématiques débutants

Nom du formateur : N. Rozza

Nombre d'heures par semaine : 3 hrs/semaine

Durée du module : du 01/09 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 831

Nombre d'entrées en formation : 13

Objectifs du module

permettre à chacun de différencier unités et dizaines, d'effectuer des opérations simples : additions, soustractions, multiplications et divisions. D'améliorer ses propres stratégies pour calculer plus facilement et plus rapidement. Mettre en confiance les participantes pour qu'elles se sentent à l'aise avec les mathématiques et qu'elles prennent un réel plaisir à effectuer des opérations mathématiques.

Méthodologie

Premièrement, la dynamique du groupe est importante pour que chacun puisse à un moment ou à un autre être épaulé par les raisonnements des autres, par les différents processus pour arriver à la solution. De façon générale, le travail individuel est suivi par une phase de travail collectif où chacune est amenée à expliquer comment elle a fait pour arriver au résultat. Ce travail permet de démontrer qu'il n'y a pas une seule façon de trouver « la bonne réponse » mais bien plusieurs chemins pour arriver à la solution. L'avantage de cette « méthode » est que chacun peut s'approprier d'autres techniques, en trouver une plus avantageuse que celle utilisée précédemment... Il est intéressant de trouver des « outils » qui permettent aux stagiaires de passer par le concret puis d'aller petit à petit vers plus d'abstraction. Par exemple, le chiffre 3, avant de pouvoir être conceptualisé, l'étape souvent nécessaire est de passer par la concrétisation de 3 objets : 3 crayons, 3 bouchons... Ce stade est souvent nécessaire pour un grand nombre de débutants. Ensuite, le travail consistera à devoir imaginer ces 3 objets et puis de les représenter par un chiffre. Le va et vient entre le concret et l'abstrait est important.

Description des activités et du contenu de formation

- Travail sur la dizaine, nombreux exercices sur les compléments de 10 (les unités complémentaires : $4+6$).
- Décompositions de chiffres.
- Additions et soustractions de petits nombres en passant par la décomposition. Exemple $9 + 3 =$ je décompose 3 en 1 + 2 car le complément de 9 pour faire 10 est 1 donc $9 + (1 + 2) = 12$
- Additions et soustractions en posant les parenthèses pour calculer plus vite et plus facilement. Exemple $9 + 1 + 3 + 7 = (9 + 1) + (3 + 7) = 20$
- Décomposition de 11 jusque 20 afin de bien associer la dizaine + les unités.
- Travail sur les dizaines et les unités autour du nombre 30.
- Premières étapes vers la compréhension de la multiplication. Pouvoir décomposer une multiplication en additions et constater la réversibilité de la multiplication.
- Calcul mental : additions et soustractions.

Évaluation du module dans sa globalité

Une évaluation intermédiaire a eu lieu avant le congé de Toussaint. Afin de vérifier la compréhension et la mémorisation des matières vues sur les 7 premières semaines. Les résultats sont encourageants. Nombreuses sont les apprenantes qui sont obligées de passer par du concret, compter sur les doigts

par exemple mais il semble que des mécanismes se mettent en place petit à petit pour compter de façon plus « efficace ». En décembre, l'évaluation portait sur les additions, les soustractions et les multiplications. Nous avons pu constater que certains participants ne savaient plus les compléments de 10 et ne décomposaient plus les nombres mais repassaient par du comptage un par un. Il faudra poursuivre le travail de décomposition et d'association de façon systématique en début de séance.

Évaluation des compétences des stagiaires

certaines personnes possèdent l'esprit mathématique, ils associent, trouvent des moyens d'additionner mentalement d'autres doivent encore passer par des étapes concrètes, comptage sur les doigts, noter des barres sur du papier, etc. Ces participants ont du mal de faire des associations, de trouver des techniques opératoires mentales. Pour ces personnes, il est nécessaire de reprendre les bases. Pourront-ils un jour passer du stade concret à un stade abstrait ? En janvier, il serait intéressant de faire une approche sur les fractions, les mesures de capacité, les poids...

Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut

Modules de formation dans un dispositif classique

Nom du module : alpha travailleurs cours du soir

Nom du formateur : Guillaume Petit

Nombre d'heures par semaine : 5 hrs/semaine

Durée du module : du 08/01 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1121

Nombre d'entrées en formation : 18

Objectifs du module

Nos formations en soirée répondent à la demande de personnes désireuses pour des raisons d'ordre professionnel et ou privé, de se former en dehors des heures de travail.

Méthodologie

La méthodologie est basée sur un apprentissage participatif des stagiaires par l'auto socio construction des savoirs. Le point méthodologique sur lequel nous avons mis l'accent était celui d'une revalorisation des compétences acquises dans et à l'extérieur de la formation par les stagiaires. Visant l'autonomie, nous avons mis l'accent sur des exercices d'auto correction, d'affirmation de ses opinions devant l'ensemble du groupe et de petits travaux de recherche.

Description des activités et du contenu de formation

Il s'agit d'un groupe hétérogène au niveau des compétences. En réponse, nous avons mis en place une démarche d'auto et de co construction des apprentissages.

Les différents objectifs ont été les suivants :

- Appropriation des techniques et usage de la langue. Ce groupe est suivi depuis 2 ans et atteint un degré d'autonomie et de maîtrise appréciable. Cependant, nous avons constaté par leur témoignage un écart entre le niveau de maîtrise du français dans la formation et à l'extérieur. Le point prioritaire à travailler était l'expression dans des conditions de vie courante.
- Valorisation des savoirs acquis au cours de leur parcours professionnel et privé. Travail sur l'estime de soi afin de révéler ce qu'ils connaissent déjà et ce dont ils sont déjà capables.
- Plus grande adaptation à des situations nouvelles nécessitant l'usage de l'écrit. Nous avons cherché à développer la réactivité des participants en l'absence du travail préalable. Ce faisant, nous avons voulu accroître leurs aptitudes à faire face à l'inconnu par un passage systématique à l'écrit dans des contextes les plus variés possibles.

Évaluation du module dans sa globalité

Il y a eu 3 séances d'évaluation globale en présence des stagiaires (3 fois 2h30). Ceux ci se sont exprimés sur la faculté du dispositif à répondre à leurs attentes et nous ont soumis leurs souhaits afin de pouvoir l'améliorer. Suite à ces évaluations un bénévole est venu en support à l'animateur. Nous avons à chaque fois adapté notre offre de formation afin de répondre à leurs attentes. Cela a conduit le groupe à une vision très consommatrice de ce que peut leur apporter Lire et Écrire. Nous avons initié une réflexion sur leurs propres responsabilités en formation. Souffrant d'un parcours de vie difficile, ils attendaient énormément de choses de cette formation sans, à aucun moment, se remettre en question par rapport à leur usage de la langue.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation des compétences a été continue avec un test hebdomadaire. Nous pensons qu'une bonne partie de ces stagiaires devraient en 2009 atteindre un niveau de remédiation en français et donc quitter le processus de l'alphabétisation.

Outre les évaluations formatives très régulières, nous avons aussi fixé des évaluations sommatives trimestrielles.

Suivi des stagiaires post-formation

Quatre stagiaires ont suspendu ou arrêté la formation fin 2008. Pour le premier, la motivation à suivre la formation est restée intacte mais, l'aménagement de ses horaires ayant changé, il lui était difficile de continuer avec assiduité la formation. Nous avons à plusieurs reprises contacté son employeur afin de trouver une solution, mais, en définitive, l'apprenant a été placé en arrêt maladie et a interrompu la formation. Pour le deuxième apprenant, le niveau atteint étant supérieur à celui de l'alphabétisation, nous avons cherché ensemble une passerelle vers un cours de remise à niveau. De lourds problèmes personnels l'ont contraint à postposer cette recherche à la seconde moitié de l'année 2009. Le troisième apprenant nous a fait état d'une diminution de sa motivation, due à un manque de temps et d'investissement dans le processus. Après un entretien avec l'apprenant où nous avons cherché des pistes pour prendre en compte ses difficultés, nous avons constaté ensemble que ses besoins d'apprentissage et d'autonomie n'étaient plus suffisants. Le dernier stagiaire est entré « à l'essai » en octobre 2008. Travaillant sur Bruxelles et Anvers avec des horaires irréguliers, il lui était difficile d'être présent au moins une fois semaine. Après un essai de deux mois, témoin d'un épuisement de plus en plus marqué, nous avons mis fin à sa formation d'un commun accord.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Il s'agit plus d'orientation ou de relais d'informations que de réels partenariats.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Bon nombre de nos stagiaires étaient d'une grande régularité. L'absentéisme était dû le plus souvent à des réunions professionnelles, des heures supplémentaires et des rendez-vous chez le médecin qu'il leur était impossible de différer à un autre moment. De plus, l'effort engagé pour suivre cette formation en soirée est important, certains en ont accusé le coup et ont été sujet à des problèmes de santé chroniques. Paradoxalement, ce sont chez les stagiaires travailleurs que nous avons le moins d'absentéisme.

Remarque(s) particulière(s)

Nous ne disposons en soirée que d'un seul dispositif de formation des travailleurs. Cette formation d'alphabétisation écrite répondait jusqu'alors aux attentes des participants mais, en 2008, certains travailleurs nous ont sollicités pour entrer dans un dispositif d'oral. Chaque fois que cela était possible sans trop déstabiliser le groupe, nous avons inclus ces personnes dans le groupe du soir mais en augmentant son hétérogénéité.

Nom du module : intégration des art. 60 adjoint aux groupes OISP.

Nom du formateur : Rosemarie Nossaint, Odette Leenaerts, Nathalie Quennery, Barbara Martelli, Véronique Hourdequin.

Nombre d'heures par semaine : en moyenne 9hrs/semaine

Durée du module : du 08/01 au 31/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1286

Nombre d'entrées en formation : 24

Objectifs du module

Nous voulons permettre à tout un chacun de trouver une formation d'alphabétisation qui corresponde à leur projet d'insertion socioprofessionnelle étant entendu que le statut de l'article 60 est plus une opportunité d'insertion qu'une finalité en soi. Dans le cadre du décret OISP, nous organisons différents groupes de formation délocalisés sur Aiseau, Rance, Fleurus, Farciennes et châtelet. En plus de nos stagiaires OISP, nous accueillons, avec le même cadre de formation, des stagiaires sous statut art. 60. Ces stagiaires font l'objet d'un accord entre nous et le CPAS concerné et le temps de formation est assimilé à du temps de travail et est donc rémunéré.

Méthodologie

Il n'y a pas de méthodologie particulière pour ces personnes. Nous procédons de la même façon que pour nos stagiaires OISP ; c'est-à-dire que nous leur apportons l'apprentissage de l'écriture et de la lecture mais dans une démarche d'insertion socioprofessionnelle. Pour nous, l'alphabétisation n'est pas un but en soi mais un moyen d'atteindre un résultat.

Le parcours est réalisé en créant une dynamique qui tient compte des facteurs suivants :

- la motivation individuelle et collective ;
- le parcours en formation : pourquoi et comment ? ;
- le projet des apprenants ;
- l'orientation en tenant compte des apprentissages des différentes démarches à réaliser pour atteindre les objectifs fixés et le cas échéant réajuster leur projet ;
- un travail d'alphabétisation adapté aux demandes individuelles spécifiques.

Nous utilisons les méthodes suivantes :

- atelier de lecture, lecture vivante ;
- atelier d'écriture ;
- brainstorming ;
- utilisation d'une caméra, d'un appareil photo ;
- ateliers créatifs divers ;
- participation à des événements.

Description des activités et du contenu de formation

L'ensemble des activités répondant aux besoins d'insertion des stagiaires. Il s'agit uniquement de groupes écrits. Le programme des activités a été négocié avec eux.

Voilà quelques exemples :

- participation au salon de l'emploi ;
- construction d'un CV, d'une lettre de motivation ;
- simulation d'entretien d'embauche ;
- présentation face à un employeur potentiel ;
- décryptage des petites annonces et réponses adaptées ;
- prises de rendez-vous téléphonique ;
- connaissance du réseau associatif ;
- travail sur le projet personnel socioprofessionnel.

Évaluation du module dans sa globalité

L'apport des art. 60 à nos différents groupes OISP est intéressante à plus d'un titre. Cela a enrichi le contenu de formation en confrontant aux réalités du monde du travail. L'article 60, vu la précarité de ce statut, n'est pas une fin en soi. L'objectif est de trouver un emploi plus durable.

Et grâce à la présence de ces stagiaires, les autres participants demandeurs d'emploi ont été sensibilisés à la question des sous statuts.

Des comités d'accompagnement avec les partenaires évaluent l'ensemble du dispositif de formation.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation des compétences a été continue avec un test hebdomadaire.

Outre les évaluations formatives très régulières, nous avons aussi fixé des évaluations sommatives trimestrielles.

Suivi des stagiaires post-formation

Il n'y a pas de suivi particulier pour ces personnes. Nous avons suivi les mêmes règles que l'impose le suivi psychosocial du décret OISP (prises de contact post formation, enquête de suivi des stagiaires vers des formations qualifiantes ou vers l'emploi).

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

- Le CPAS de Rance nous mettait à disposition son local et nous aidait dans le recrutement des stagiaires.
- La commune d'Aiseau nous mettait à disposition son local et nous aidait dans le recrutement des stagiaires.
- Le logis châleletain nous mettait à disposition son local et nous aidait dans le recrutement des stagiaires.
- La commune de Farciennes nous mettait à disposition son local et nous aidait dans le recrutement des stagiaires.
- L'ALE et le CPAS par le biais de l'EFT de Fleurus nous mettait à disposition son local et nous aidait dans le recrutement des stagiaires.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Formation en journée.

Modules de formation en entreprise

Nom du module : alpha travailleurs les Bons Villers

Nom du formateur : Rosemarie Nossaint

Nombre d'heures par semaine : 3 hrs/semaine

Durée du module : du 2/10 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 114

Nombre d'entrées en formation : 6

Initiation du projet	La commune de Les Bons Villers
Temps d'émergence	1 trimestre
Coût formateur	Pris en charge par la convention alphabétisation des travailleur 2008
Salaire du travailleur en F	Assuré par la commune puisque la formation s'est effectuée pendant le temps de travail
Remplacement du travailleur en formation	Non
Lieu de formation	Charleroi
Temps de formation	3 h semaine
Convention écrite	Non
Comité d'accompagnement	Oui
Personnes impliquées dans la régionale	Rose marie Nossaint, Odette Leenaerts, Geneviève Mairesse, Guillaume Petit, Evelyne Lotte
À NOTER Positifs pointés par la formatrice	Implication de la commune, groupe accompagné par le chef d'équipe et une psychologue. Très peu d'absentéisme
À NOTER Risques et dangers	Public très difficile présentant des handicaps questionnant sur leurs capacités d'apprentissage

Objectifs du module

L'objectif était que les apprenants puissent lire et écrire afin, entre autre de passer le permis pour conduire les véhicules d'entretien de la commune. Cette initiative de l'employeur rencontrait parfaitement les attentes profondes des apprenants.

Méthodologie

Travail par projet, réappropriation du vocabulaire pour se situer dans le code de la route. Travail de mémorisation.

Travail sur un plan, pouvoir se situer géographiquement. Ensuite, vu les difficultés rencontrées retour à des compétences de base telles que travail sur l'hygiène, sur le calendrier, problème de fixation et de transferts.

Description des activités et du contenu de formation

Le projet du groupe était de passer le permis de conduire. Compte tenu de leurs difficultés d'apprentissage la formatrice a visé un objectif plus accessible à savoir se situer sur un plan, connaître le planning (différencier les jours de la semaine).

L'objectif n'a pas pu être réalisé en raison de leurs difficultés à mémoriser d'une séance à l'autre et de réinvestissement des acquis. L'accent a été mis sur des demandes plus ponctuelles comme la rédaction de cartes de vœux pour Noël, travail sur le vocabulaire et la recherche de mots dans le dictionnaire.

En parallèle, des débats ont été menés sur l'hygiène et les règles.

Évaluation du module dans sa globalité

Nous mettons en place des formations d'alphabétisation en entreprise pendant les heures de travail, en fonction des besoins mis en évidence, soit par l'intermédiaire de représentants syndicaux, de patrons ou encore des personnes concernées.

Nous veillons à ce que la formation en alphabétisation ne se limite pas à être un « outil » pour l'employeur mais soit également un moyen, pour le stagiaire, de développer ses compétences sociales dans un sens plus large, et d'améliorer sa confiance en soi.

Évaluation des compétences des stagiaires

Pour ce groupe, nous étions à la frontière de notre public habituel, l'ensemble des apprenants relevant de l'AWIPH.

Suivi des stagiaires post-formation

Deux de ces stagiaires ont perdu leur emploi mais ont continué à venir épisodiquement, jusqu'à définitivement abandonner. Il est prévu de maintenir le groupe jusqu'en juin 2009. Cependant, étant donné les difficultés particulières de ce groupe, il est prévu de réunir le comité d'accompagnement en janvier 2009 afin de faire le point et d'envisager la continuité ou l'évolution de celui-ci.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

La commune de Les Bons Villers et le service d'accompagnement social et psychologique des travailleurs concernés par cette formation a réellement été impliqué dans le projet puisqu'ils accompagnaient même les stagiaires pendant la formation. Cet accompagnement n'était pas effectué dans une volonté de contrôle ou d'évaluation mais dans une volonté de soutien.

Nom du module : alpha travailleurs IMP
Nom du formateur : Rosemarie Nossaint
Nombre d'heures par semaine : 6 hrs/semaine
Durée du module : du 30/09 au 19/12
Entrées permanentes : non
Nombre d'heures total du module de formation : 273
Nombre d'entrées en formation : 9

Initiation du projet	Province du Hainaut
Temps d'émergence	1 trimestre
Coût formateur	Pris en charge par la convention alphabétisation des travailleurs 2008
Salaires du travailleur en F	Assuré puisque formation pendant le temps de travail
Remplacement du travailleur en formation	Non
Lieu de formation	Marcinelle
Temps de formation	6 h semaine pour un module de 80h par personne
Convention écrite	Oui
Comité d'accompagnement	Oui
Personnes impliquées dans la régionale	Rosemarie Nossaint, Geneviève Mairesse, Guillaume Petit, Evelyne Lotte
À NOTER Positifs pointés par la formatrice	Une meilleure connaissance entre elles et une meilleure compréhension. Plus d'empathie puisque chaque stagiaire travaillait de façon isolée sans temps de travail collectif. Les stagiaires ont acquis plus de confiance entre elles
À NOTER Risques et dangers	Risque de sanction du processus d'émancipation influencé par notre intervention. (revendication par les travailleurs de leurs droits)

Objectifs du module

L'objectif de cette formation de 80h est une remise à niveau de français de base pour permettre aux stagiaires d'écrire mieux les petits rapports qu'elles doivent rédiger, comprendre les écrits reçus et de mieux se préparer à différents examens proposés par la province.

Du fait d'une mauvaise considération par le personnel éducatif de l'IMP, la formation s'est aussi axée sur une reprise de confiance en soi.

Méthodologie

La méthodologie s'est intéressée à convertir les demandes ponctuelles apparues en formation. Nous partions des acquis des stagiaires pour développer leurs compétences. Il y a eu beaucoup d'alternance entre l'oral et l'écrit afin d'acquérir une meilleure fluidité orale.

Enfin le dernier point a été celui d'une recherche d'autonomie par rapport à l'écriture (par exemple, l'utilisation du dictionnaire).

Description des activités et du contenu de formation

- Acquisition d'outils (Bescherelle, dictionnaire) et de règles grammaticales orthographiques, syntaxiques et de conjugaison.
- Différents exercices de logique avec mise en lumière des processus de résolution (exercice de structuration de la pensée, émission d'hypothèses, vérifications et autocorrection).
- Travail autour du vocabulaire (différents champs lexicaux, niveaux de langue, travail de reformulation, expression orale, apprendre à argumenter, à prendre position).
- Travail sur la lecture à partir de différents supports.
- Travail d'expression écrite d'après différents supports (photo carte postale...).
- Lettre administrative en vue de s'inscrire à un examen provincial.

Évaluation du module dans sa globalité

Chaque vendredi, je propose une évaluation de ce qui a été vu de la semaine, nous discutons de la pertinence ou non des exercices, du ressenti par rapport aux apprentissages. Chaque participant a un carnet d'évaluation et je pose régulièrement une question sur « l'utilité de ce que j'apprends », « comment je transfère mes connaissances acquises dans mon quotidien ». Nous travaillons sur les progrès et les transferts dans les différentes sphères (sociale, familiale, professionnelle, formation). La dernière semaine de décembre, j'ai fait des évaluations individuelles, un questionnaire était la base de la discussion et j'ai écrit ce que chaque participante a dit lors de cette évaluation (le document est pour lui et pour le dossier administratif).

Ce carnet est important pour qu'ils puissent se rendre compte de leur évolution dans la formation et des transferts qui sont réalisés dans le quotidien pour résoudre un problème face à l'écrit ou à l'oral.

Évaluation des compétences des stagiaires

Efficacité

Suite aux différentes évaluations réalisées avec le groupe et les évaluations individuelles, on peut dire que l'action a été efficace pour les participants. Ils ont évolué sur un plan personnel (estime de soi plus positive...) et sur le plan pédagogique (les ateliers d'écriture spontanée le prouvent), en lecture, il y a aussi du progrès tant au niveau de se poser des questions sur la compréhension (ne plus abandonner systématiquement un écrit que je ne semble pas comprendre) mais sur une manière de procéder pour parvenir à comprendre cet écrit. Il est évident que 80h c'est un peu court mais cela permet déjà d'instaurer certaines attitudes face à l'écrit entre autre l'utilisation systématique d'outils de référence lorsqu'on est face à des difficultés.

Pertinence

Ce type de formation est bien de notre ressort.

Impact

La reprise de confiance en soi face à l'écrit est évidente. Au début du module, Ils avaient d'énormes difficultés pour écrire des phrases de manière spontanée. À la fin du module, ils écrivaient des textes, essayaient d'utiliser des termes plus appropriés dans les phrases...

Plusieurs d'entre eux expliquent que la famille et l'entourage ont remarqué des différences dans leur comportement et leur manière de parler.

La responsable m'a expliqué qu'elle se rendait compte de plus d'assurance de la part des femmes lorsqu'elles doivent demander quelque chose au niveau du travail et qu'elles avaient plus de répondant face aux éducateurs lors de conflits organisationnels...

Durabilité

La question des femmes face à ce module assez court est « est-ce que je vais pouvoir me débrouiller seule ? Est-ce qu'après un certain temps, je ne vais pas oublier ce que j'ai appris ou réappris ? »

Suivi des stagiaires post-formation

Il n'y a pas de suivi puisque le module se termine en 2009. Un comité de suivi à été mis en place.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Lire et Écrire Charleroi Sud Hainaut et l'IMP, dans le cadre du recrutement de stagiaires, établissement des enjeux de formation et la mise à disposition des locaux, et la participation aux comités de suivi.

Lire et Écrire Hainaut occidental

Modules de formation dans un dispositif classique

Régionale : Hainaut occidental - groupe de Mouscron

Nom du module : formation CPAS

Nom du formateur : Christine Drossart

Nombre d'heures par semaine : 6hrs/semaine

Durée du module : du 14/01 au 27/06 et du 8/09 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 216

Nombre d'entrées en formation : 8 personnes sont rentrées dans ce groupe dont une seule concernée par la présente évaluation.

Objectifs du module

Il s'agit d'une collaboration entre Lire et Écrire et le CPAS de Mouscron afin d'amener à l'alphabétisation et à l'emploi des publics peu rencontrés habituellement. Outre l'insertion ou le maintien dans l'insertion socioprofessionnelle, la formation vise à amener les apprenants vers plus d'autonomie dans leur vie quotidienne.

Méthodologie

La méthodologie utilisée est essentiellement une formation de groupe ; des moments plus individuels étant parfois nécessaires afin de répondre à des besoins plus spécifiques. Les stagiaires sont amenés à alimenter le contenu de la formation qui est basée sur leurs demandes, leurs attentes et leurs objectifs.

Description des activités et du contenu de formation

Savoir lire

- Lecture collective du contrat de formation et du dépliant explicatif du Forem (activité visant l'appropriation de vocabulaire tels qu'engagement, accord, confidentialité, participation, solidarité, négociation...).
- Lecture partagée d'extraits de livres apportés par les apprenants.
- Lecture de mots comprenant les sons EN-ON qui sont phonétiquement confondus par les personnes d'origine étrangère.
- Reconnaître les mentions apparaissant sur un bon de commande (quantité, prix unitaire, prix à payer, total...).
- Lecture collective d'un courrier reçu de leur ancienne formatrice.
- Lecture de petites annonces (emplois, logements).
- Utilisation du vocabulaire adéquat dans une phrase à compléter (principe du QCM).
- Lecture collective de divers courriers envoyés par l'association.
- Identification de mots rencontrés dans la MNLE et dans écrits plus complexes.
- Lecture de phrases à trous à compléter librement (chacun fait une proposition différente).
- Lire, comprendre et compléter les renseignements demandés sur une « key card » de la SNCB.

- Lecture individuelle ou collective de courriers personnels reçus par les apprenants.
- Lecture et compréhension d'une brochure explicative en vue d'une visite.
- Lecture et compréhension d'un horaire de la SNCB afin de préparer cette visite.
- Lecture de recettes selon le pays d'origine des apprenants et explication du vocabulaire spécifique à la cuisine.
- Lecture mentale de récits de vie et expliquer ce que l'on a compris.

Savoir écrire

- Rédaction collective d'un justificatif d'absence.
- Rédaction de messages qui seront échangés et lus à haute voix dans le groupe.
- Rédaction collective d'une liste de courses avec comme support un folder publicitaire.
- Rédaction d'une carte postale depuis un lieu de vacances imaginaire.
- Rédaction collective d'une carte de vœux.
- Écriture de recettes de cuisine avec recherche de l'orthographe dans le Eurêka.
- Dictée de phrases reprenant le vocabulaire spécifique et auto correction.
- Travail sur la ponctuation dans des écrits personnels.
- Construction des phrases à partir de mots dans le désordre (respect des conventions majuscule et point).
- Rédaction de phrases personnelles comprenant du vocabulaire vu en formation.
- Rédaction d'un texte descriptif à partir d'une ou plusieurs images.
- Les différentes manières d'écrire le son [o] o, au, eau.

Savoir parler/écouter

- Exprimer en groupe ou lors d'entretiens individuels ses attentes, ses goûts, ses difficultés.
- S'exprimer par la technique du photo-langage, décrire une personne (physique, vêtements, expressions du visage).
- Discussion autour des habitudes alimentaires des stagiaires selon leur pays d'origine (représentation personnelle de ce qu'est une alimentation équilibrée).
- À partir d'un article lu en formation, échanges autour de la culture marocaine (famille, mariage, traditions, cuisine...).
- Restituer le contenu d'une histoire lue à voix haute à tout le groupe.
- S'entraîner à reconnaître des sons fréquemment confondus par les personnes d'origine étrangère.
- À la demande de certains apprenants rencontrant des difficultés à s'exprimer quand ils vont en consultation chez le médecin, nous avons travaillé sur le vocabulaire lié au corps humain.
- À la demande d'un apprenant travaillant en usine, pouvoir nommer les différentes couleurs d'une palette et un exercice d'association d'une couleur à son nom.
- Reconnaître les panneaux routiers et pouvoir expliquer avec ses propres mots leur signification.

- Jeux de rôle afin de pouvoir s'exprimer plus aisément dans des situations concrètes (prises de rendez-vous par téléphone, démarches à la commune, à la mutuelle, communication avec ses voisins, dire au médecin de quoi on souffre...).
- Réexprimer le contenu d'un article de presse lu par la formatrice.
- Exprimer ses motivations à venir en formation.
- Discussion, échanges sur l'utilisation d'Internet et de ses dérives possibles (actualités, expériences personnelles).
- Exprimer sa motivation à intégrer le module permis de conduire.
- S'entraîner à reconnaître les sons fréquemment confondus par les personnes d'origine étrangère.

Savoir calculer

- Travail sur le sens des 4 opérations de base à partir de situations concrètes (listes de courses, frais scolaires, budget et factures).
- Calcul d'un total à payer à partir d'une liste de courses et d'une publicité.
- Manipulation de l'Euro, rapport de 1 à 100.
- Notion de poids en lien avec des recettes de cuisine.
- Calcul d'un nombre d'heures à prester par semaine dans le cadre d'une formation.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation se pratique à divers moments de la formation ; de manière soit collective soit individuelle.

Les moments d'évaluation individuelle se font régulièrement soit à la demande du formateur soit à celle du stagiaire lui-même s'il souhaite aborder un point particulier ou se situer dans la progression de ses apprentissages.

Évaluation des compétences des stagiaires

Savoir lire

- 1 stagiaire est tout débutant en lecture (apprentissage par la MNLE).
- 2 stagiaires (dont le stagiaire concerné par cette évaluation) déchiffrent mais ne donne pas toujours de sens à ce qu'elles lisent.
- 3 stagiaires ont une lecture plus fluide et sont en capacité de restituer oralement le contenu de leur lecture.

Savoir écrire

- 1 stagiaire est tout débutant ; il est capable de recopier des mots avec une calligraphie correcte. À part son nom et son prénom, il ne peut encore restituer aucun mot de mémoire.
- 2 stagiaires (dont le stagiaire concerné par cette évaluation) peuvent écrire des mots ou des phrases courtes en utilisant l'eureka pour en rechercher l'orthographe.
- 3 stagiaires sont capables de produire des phrases personnelles en s'aidant de l'eureka pour l'orthographe de certains mots.

Savoir calculer

- 1 stagiaire comprend le sens de l'addition mais ne peut en résoudre qu'avec des tout petits nombres (il utilise ses doigts pour s'aider à compter). La multiplication et la division lui sont inconnues. Il ne maîtrise pas du tout la manipulation de l'Euro.
- 1 stagiaire comprend le sens de l'addition et de la soustraction et parvient à résoudre si on lui en laisse le temps. Elle ne maîtrise pas l'alignement des chiffres si les nombres comportent une décimale. Elle s'en sort avec la manipulation de l'Euro mais éprouve des difficultés avec les centimes.
- 4 stagiaires (dont le stagiaire concerné par cette évaluation) sont capables de résoudre additions et soustractions en un temps assez court.

Savoir parler/écouter

- 5 stagiaires sont capables de formuler un message oral compréhensible.
- 1 stagiaire d'origine étrangère (le stagiaire concerné par cette évaluation) éprouve plus de difficulté à structurer correctement ses phrases.
- 4 stagiaires sont capables de comprendre et de restituer le contenu d'un message oral.
- 2 stagiaires (dont le stagiaire concerné par cette évaluation) y parviennent mais se retrouvent limités par le vocabulaire.

Suivi des stagiaires post-formation

- 1 stagiaire a quitté la formation afin de se consacrer davantage à sa recherche d'emploi.
- 1 stagiaire a quitté la formation afin d'en suivre une autre plus spécifique à l'apprentissage d'un métier (jardinage).
- 6 stagiaires (dont le stagiaire concerné par l'évaluation) poursuivent leur formation à Lire et Écrire (dont 1 suit parallèlement le module de formation permis de conduire également à Lire et Écrire).

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

- 1 personne du groupe suit parallèlement une formation aux techniques de nettoyage au CPAS pour travailler ensuite en article 60.

Nom du module : alphabétisation travailleur soir

Nom du formateur : Claudine Vinchent

Nombre d'heures par semaine : 4hrs/semaine

Durée du module : du 14/01 au 27/06 et du 8/09 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 136 h

Nombre d'entrées en formation : 5 stagiaires sont concernés par la présente évaluation.

Objectifs du module

L'objectif général de la formation est d'améliorer les compétences de bases afin de favoriser l'autonomie des stagiaires en vue de stabiliser la confiance en soi dans le cadre professionnel et/ou dans sa vie privée.

Les acquis à l'entrée en formation diffèrent selon les stagiaires aussi les objectifs spécifiques sont adaptés.

Méthodologie

Toutes les personnes qui souhaitent développer leurs compétences en lecture et écriture ont un travail qui les occupe toute la journée. Elles sont relativement autonomes et insérées dans leur vie professionnelle et sociale, mais seule la non-maîtrise des compétences rend leur quotidien pénible. Ce qui les mobilise vers la formation c'est la possibilité de stabiliser ou de progresser dans leur emploi mais également la volonté d'être plus autonome dans la vie de tous les jours. Le dispositif pédagogique tient compte de ces éléments et ce qui est proposé en formation aux stagiaires s'articule autour de ces projets. L'expression des stagiaires à propos de leur expérience ou de leur vécu est un élément incontournable du dispositif de formation.

Notre dispositif pédagogique ne favorise pas la transmission des savoirs mais se base davantage sur un processus d'appropriation des savoirs par les stagiaires.

Description des activités et du contenu de formation

Dans le groupe 5 stagiaires sont débutants au niveau de la lecture et un stagiaire lit en les comprenant des textes simples.

Avec les stagiaires peu lecteurs

L'apprentissage de la lecture se fait au départ d'un texte produit par les stagiaires en formation ce qui permet de travailler la structuration du récit, le stagiaire est directement confronté à l'écrit. L'apprentissage de l'écrit se fait simultanément à celui de la lecture.

Cette méthode vise à développer chez le stagiaire d'autres stratégies de lecture que le déchiffrement lettre par lettre compétence nécessaire pour lire mais qui n'est pas la seule indispensable.

Ainsi, la capacité de reconnaissance rapide « en saisie directe » des mots est une capacité utilisée par le lecteur habile. Le modèle pédagogique proposé aux stagiaires doit permettre d'exercer cette reconnaissance. Lorsque le stagiaire possède un répertoire de mots suffisamment important dans son « dictionnaire mental » il pourra en lire des nouveaux en faisant des analogies entre les mots : il est à ce moment là au stade de l'analyse des sons.

On propose ensuite des nouveaux textes à lire aux stagiaires, ceux ci sont au départ proches des textes initiaux mais par la suite ils s'en éloignent de plus en plus.

Lorsque les stagiaires ont travaillé un nombre suffisant de textes personnels on peut leur proposer de lire des textes simples et courts à caractère fonctionnel.

Le choix des textes se fait en fonction des intérêts et du stade d'apprentissage des stagiaires.

Avec ce travail, il s'agit de développer les capacités de formulation d'hypothèse et d'anticipation face à un écrit. Une attention particulière est accordée à l'observation des différentes formes d'écrits de façon à pouvoir relever les indices qui permettent de faire du sens (logo, présentation de l'écrit, photos, dessins). Ces textes deviennent à leur tour objet d'apprentissage et viennent enrichir le capital mots des stagiaires.

L'écrit est rapidement intégré aux apprentissages, lorsque le stagiaire a une base de 3 ou 4 textes qu'il a travaillés, il écrit un texte avec cette base. En fonction de ce qu'il voudrait écrire, il recherche les mots dans les textes, les mots inconnus sont écrits par le formateur.

Ce travail permet de familiariser les stagiaires aux modalités de la structuration d'un récit et place le stagiaire en situation de recherche autonome dans ses textes.

Les textes travaillés avec les stagiaires concernent la vie quotidienne, les événements puisés dans l'actualité. Ainsi, pour les stagiaires qui travaillent les textes seront issus de la sphère professionnelle, on pourra demander aux stagiaires de s'exprimer par rapport à un souvenir d'enfance.

Lorsque ces textes ont été travaillés le formateur propose des textes lacunaires, des mots croisés en vue de mémoriser le vocabulaire utilisé.

Le formateur propose à la lecture de nouvelles phrases qui se complexifient et qui reprennent des mots vus précédemment. Les stagiaires peuvent à leur tour en proposer de nouvelles.

Lorsque ce travail est terminé le formateur peut proposer un travail systématique sur l'un ou l'autre son.

Pour le stagiaire qui maîtrise mieux la lecture

Il s'agit de développer l'autonomie face aux écrits. Les situations proposées font référence à des situations rencontrées dans le cadre quotidien ou dans le cadre professionnel.

Il est régulièrement proposé au stagiaire d'amener des documents puisés dans leur environnement quotidien ou professionnel. Ces documents servent de base à la formation.

Les textes travaillés avec les stagiaires concernent la vie quotidienne, les événements puisés dans l'actualité. Ainsi, pour les stagiaires qui travaillent les textes seront issus de la sphère professionnelle, on pourra demander aux stagiaires de s'exprimer par rapport à un souvenir d'enfance.

Les mathématiques sont abordées par le biais de situations complexes que le stagiaire est amené à rencontrer dans le cadre de sa profession. Il s'agit d'exercer le stagiaire à acquérir un raisonnement logique face à ces situations.

Les savoirs ne sont pas cloisonnés ainsi lorsqu'il doit résoudre une situation, le stagiaire est amené à effectuer des opérations, à analyser la situation, à écrire, à lire.

La formatrice propose aussi des moments de travail collectif qui réunissent l'ensemble du groupe autour d'une activité commune. Par exemple, elle a sélectionné l'extrait d'un roman intitulé vers le « sud » dont la thématique touchait une partie des apprenants : le héros de l'histoire vit au Cameroun et part à la recherche d'un emploi.

La lecture de cet extrait a été le point de départ d'un travail d'abord sur le contenu du texte, ensuite d'expression de son point de vue sur le contenu du texte. Cette lecture a permis l'expression personnelle des stagiaires à propos de leur expérience de chercheur d'emploi en Afrique mais aussi en Belgique. L'article qui relate la vie en Afrique a aussi amené les stagiaires à comparer certaines coutumes existant dans leur pays d'origine et en Belgique. D'autres activités en lien avec le sujet du texte ont été proposées aux stagiaires comme par exemple travailler sur l'arbre généalogique et les liens familiaux ainsi que sur la lecture de faire-part.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation fait partie du processus de formation, elle est formative et vise à constater les acquis de la formation et à déterminer de nouvelles perspectives de travail.

Évaluation des compétences des stagiaires

Un stagiaire reconnaît les lettres de l'alphabet qu'il a apprises seul. Au niveau oral, il peut comprendre et participer à une conversation courante, quand il s'exprime il produit des phrases sans déterminant et dont les verbes sont conjugués exclusivement au présent, il est parfois nécessaire de lui demander de répéter pour comprendre ce qu'il dit. Au niveau de la lecture, il peut identifier la nature de documents ou de logos qu'on lui présente, il peut se repérer dans des documents (par exemple montrer où se trouve le montant à payer dans une facture). Au niveau de l'écriture il ne sait pas écrire.

Un stagiaire s'exprime oralement mais il a des difficultés à se faire comprendre, au niveau de la lecture le manque de connaissance au niveau oral entrave sa compréhension ; par contre, il peut déchiffrer et reconnaît les mots qu'il a déjà vu par ailleurs. En ce qui concerne l'écrit, il écrit des messages mais peu compréhensibles car il intervertit les lettres.

Un stagiaire peut lire des textes complexes mais il est parfois bloqué par des mots qu'il ne comprend pas et il n'utilise pas le contexte pour inférer le sens de ce mot. En ce qui concerne l'écrit, il peut écrire un message compréhensible mais qui comporte beaucoup d'erreurs.

Deux stagiaires peuvent utiliser le déchiffrage pour accéder au sens de mots contenus dans un texte simple. En ce qui concerne l'écriture, il rédige des phrases simples en recherchant des mots dans un référentiel ou dans des textes sur lesquels il a travaillé en formation.

Un stagiaire reconnaît son nom et celui de ses enfants nous avons fait de nombreuses tentatives pour qu'il progresse au niveau de la lecture mais nous constatons très peu de progrès.

Certains stagiaires sont venus trop peu d'heures que pour pouvoir constater des progrès : c'est le cas de 2 personnes dans ce groupe qui ont suivi moins de 15h de formation.

D'une façon générale, on constate que les stagiaires de ce groupe progressent lentement. Nous avons formulé l'hypothèse que les conditions d'organisation de la formation ne favorisaient pas les apprentissages : le soir, les apprenants arrivent après une journée de travail et sont particulièrement fatigués. On constate également une certaine irrégularité dans le groupe.

Suivi des stagiaires post-formation

Au terme du module 4 stagiaires poursuivent la formation. 2 stagiaires ne nous ont plus donné de nouvelles malgré nos tentatives pour les joindre.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Il y a effectivement un problème d'absentéisme dans ce groupe, cet absentéisme est notamment dû au travail posté qui rend difficile la régularité dans le groupe. Quand ce n'est pas de l'absentéisme, la formatrice constate des difficultés d'apprentissage ou de concentration que nous pensons être dues à la fatigue, il faut dire que certains travailleurs se lèvent à 4 h du matin et l'horaire de la formation est de 18 h à 20 h. En décembre 2008, nous avons proposé aux travailleurs de modifier l'horaire et leur proposer 3 h de formation le samedi matin ; proposition qu'ils ont acceptée avec enthousiasme.

Nom du module : Tournai Samedi matin

Nom du formateur : Anne Destrebecq

Nombre d'heures par semaine : 3hrs/semaine

Durée du module : du 12/01 au 28/06 et du 13/09 au 13/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 102

Nombre d'entrées en formation : 5 stagiaires sont concernés par cette évaluation.

Objectifs du module

L'objectif général du module est d'améliorer les compétences en lecture, écriture et calculs afin de favoriser l'autonomie dans la vie quotidienne et avoir plus d'assurance dans le cadre du travail. Les apprenants n'ont pas tous les mêmes acquis aussi les objectifs poursuivis dans la formation sont donc adaptés à leur demande.

Dans ce module les compétences suivantes ont été développées :

En lecture

- Lire des messages reçus dans le cadre du travail.
- Pouvoir des messages manuscrits.

En écriture

- Pouvoir compléter des documents administratifs.
- Pouvoir rédiger des messages et des notes dans le cadre de son travail.
- Pouvoir structurer des écrits personnels.
- Pouvoir se corriger de façon autonome en utilisant les outils adéquats.
- Pouvoir utiliser l'écrit pour structurer sa pensée.

Méthodologie

Toutes les personnes qui souhaitent développer leurs compétences en lecture et écriture ont un travail qui les occupe toute la journée. Elles sont relativement autonomes et insérées dans leur vie professionnelle et sociale, mais seule la non-maîtrise des compétences rend leur quotidien pénible. Les raisons qui mobilisent ces apprenants vers la formation sont variées : pour certains, c'est être comme tout le monde se sentir dans une relation égalitaire avec son entourage ; pour d'autres, c'est se stabiliser dans son emploi ; d'autres encore souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel. Il est essentiel de tenir compte de ces raisons et de proposer aux apprenants des supports pédagogiques qui s'inspirent de ces raisons.

Le temps qui peut être consacré à la formation et l'énergie qu'ils peuvent y apporter est restreint par conséquent les stagiaires doivent directement faire le lien avec l'extérieur

Aussi, la méthodologie utilisée sera principalement fonctionnelle.

Les situations de la vie quotidienne seront utilisées comme des occasions privilégiées d'apprentissage. Par conséquent, le dispositif pédagogique tiendra compte de l'environnement social et privé de la personne qui apprend.

Le dispositif porte également une grande attention à la manière dont la personne apprend c'est-à-dire ses stratégies d'apprentissage propres et aux facteurs qui les influencent. On vise donc à ce que le stagiaire connaisse pour l'utiliser sa manière personnelle d'apprendre. L'objectif étant que la personne utilise les outils de base pour réaliser leurs projets, résoudre et s'adapter à des situations problème et

donc de réagir aux situations suscitées par l'environnement, les analyser les comprendre pour éventuellement les transformer.

Description des activités et du contenu de formation

Pour les stagiaires qui sont en capacité de lire un texte simple le travail autour de la lecture se poursuit en vue d'améliorer la vitesse de lecture et la capacité de lire des textes complexes. Les supports à l'apprentissage sont déterminés en fonction des intérêts et des aspirations des stagiaires et sont donc culturellement proches de ceux-ci. L'objectif est que ces textes prennent du sens par rapport à la vie du stagiaire et que les acquis de la formation puissent être réutilisés à l'extérieur de la formation dans le cadre professionnel et social.

Les supports d'apprentissage utilisés sont authentiques et puisés dans des catalogues, des recettes de cuisine des textes publicitaires, des modes d'emploi, des textes informatifs.

Le travail de l'écrit se fait simultanément à celui de la lecture au départ des textes abordés en formation. Après avoir lu le texte proposé, les stagiaires reformulent le texte dans leurs propres termes. Le formateur réécrit le texte ainsi produit. Les stagiaires relisent le texte, le but étant de visualiser les différents mots contenus dans le texte. Lorsque les stagiaires estiment avoir suffisamment visualisé le texte, le formateur le leur dicte.

La démarche de formation vise à enrichir le répertoire des mots correctement écrits et à élargir ainsi la connaissance de l'orthographe d'usage. En fonction des acquis déjà présents, il s'agit en outre de développer la connaissance des accords, la maîtrise des temps simples. La connaissance de la grammaire est abordée en fonction des éléments repérés dans les textes.

Pour la stagiaire qui ne maîtrise pas l'écrit, le démarrage se fait au départ de supports qui sont fortement chargé affectivement et qui font partie de son quotidien. L'apprentissage s'articule autour de mots qui pourront être réinvestis aisément dans sa vie.

Le point de départ sont des mots issus que le stagiaire apprend à reconnaître et qui sont rapidement réinvestis dans des phrases porteuses de sens.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation se fait sur base de l'atteinte ou pas des objectifs qui ont été fixés au début du module de formation.

Évaluation des compétences des stagiaires

Pour certains stagiaires, il est difficile d'identifier des progrès car ils sont venus peu d'heures en formation : c'est le cas de 4 stagiaires qui sont venus moins de 20 h. Parmi ces 4 stagiaires, il y en a un qui a déménagé rapidement à Bruxelles, les 3 autres sont rentrés en fin de module.

Un stagiaire peut maintenant rédiger des textes qui relatent des expériences personnelles et se corriger. Dans la vie de tous les jours, il est plus à l'aise avec l'écrit ce qui a pour conséquence qu'il utilise plus facilement l'écrit.

Suivi des stagiaires post-formation

Un apprenant a déménagé vers Bruxelles nous lui avons proposé, les coordonnées de Lire et Écrire Bruxelles.

Les autres stagiaires poursuivent la formation à Lire et Écrire Hainaut occidental.

Nom du module : Alphabétisation pour travailleurs le soi

Nom du formateur : Louis Louette

Nombre d'heures par semaine : 2hrs/semaine

Durée du module : du 1/10 au 19/12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 11h

Nombre d'entrées en formation : 2 stagiaires sont concernés par l'évaluation

Objectifs du module

L'objectif général de la formation est de favoriser l'autonomie des stagiaires face à l'écrit en vue de stabiliser la confiance en soi dans le cadre professionnel et quotidien ou encore de changer d'emploi.

Lecture

- Améliorer les compétences de lecture : augmenter la vitesse de lecture.
- Pouvoir lire et comprendre des textes complexes.

Écriture

- Accéder à l'écriture par l'appropriation de techniques d'écriture.
- Pouvoir faire des rapports écrits.
- Pouvoir prendre des notes.
- Savoir rédiger des procédures.

Calculs

- Pouvoir effectuer les 4 opérations dans des situations complexes.
- Pouvoir calculer des surfaces.
- Pouvoir effectuer une règle de trois.

Méthodologie

Toutes les personnes qui souhaitent développer leurs compétences en lecture et écriture ont un travail qui les occupe toute la journée. Elles sont relativement autonomes et insérées dans leur vie professionnelle et sociale, la non-maîtrise des compétences rend leur quotidien pénible. Ce qui les mobilise vers la formation, c'est de stabiliser leur emploi mais également la volonté d'être plus autonome dans la vie de tous les jours ou encore de pouvoir suivre une formation en vue d'obtenir une nouvelle qualification professionnelle.

Le temps qui peut être consacré à la formation et l'énergie qu'ils peuvent y apporter est restreint par conséquent les stagiaires doivent directement faire le lien avec l'extérieur.

Aussi, la méthodologie utilisée sera principalement fonctionnelle. Les objectifs poursuivis sont adaptés aux demandes spécifiques des apprenants ainsi qu'à leur maîtrise de la lecture, de l'écriture ou des mathématiques.

Les intérêts que les stagiaires manifestent seront utilisés comme des occasions privilégiées d'apprentissage. Par conséquent, le dispositif pédagogique tiendra compte de l'environnement social et privé de la personne qui apprend.

Le dispositif porte également une grande attention à la manière dont la personne apprend c'est-à-dire ses stratégies d'apprentissage propres et aux facteurs qui les influencent. On vise donc à ce que le stagiaire connaisse, pour l'utiliser, sa manière personnelle d'apprendre. L'objectif étant que la personne utilise les outils de base pour réaliser ses projets, résoudre et s'adapter à des situations

problématiques et donc de réagir aux situations suscitées par l'environnement, les analyser les comprendre pour éventuellement les transformer.

Description des activités et du contenu de formation

Comme les stagiaires sont en capacités de lire un texte simple, le travail autour de la lecture se poursuit en vue d'améliorer la vitesse de lecture et la capacité de lire des textes complexes. Les supports à l'apprentissage sont déterminés en fonction des intérêts et des aspirations des stagiaires et sont donc culturellement proches de ceux-ci. L'objectif est que ces textes prennent du sens par rapport à la vie du stagiaire et que les acquis de la formation puissent être réutilisés à l'extérieur de la formation dans le cadre professionnel et social.

Les supports d'apprentissage utilisés sont authentiques et puisés dans des catalogues, des recettes de cuisine des textes publicitaires, des modes d'emploi, des textes informatiques.

Le travail de l'écrit se fait simultanément à celui de la lecture au départ des textes abordés en formation. Après avoir lu le texte proposé, les stagiaires reformulent le texte dans leurs propres termes. Le formateur réécrit le texte ainsi produit. Les stagiaires relisent le texte, le but étant de visualiser les différents mots contenus dans le texte. Lorsque les stagiaires estiment avoir suffisamment visualisé le texte, le formateur le leur dicte. Le formateur propose des textes mutilés, un travail sur les suffixes et les préfixes ainsi que des groupements de mots par analogie. Le but est d'enrichir le répertoire de mots connus et de mettre les stagiaires à l'aise avec l'écrit.

La démarche de formation vise à enrichir le répertoire des mots correctement écrits et à élargir ainsi la connaissance de l'orthographe d'usage. En fonction des acquis déjà présents, il s'agit en outre de développer la connaissance des accords, la maîtrise des temps simples. La connaissance de la grammaire est abordée en fonction des éléments repérés dans les textes.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation est formative c'est-à-dire qu'elle se fait tout au long du processus de formation, le formateur fixe les objectifs de la formation avec les stagiaires, ces objectifs sont spécifiques à chaque stagiaire, des échéances sont fixées avec le stagiaire pour la réalisation de ces objectifs. Régulièrement, le formateur réalise le point avec les stagiaires afin de pointer les acquis de la formation. Par ailleurs, le transfert des acquis à l'extérieur de la formation est estimé.

Évaluation des compétences des stagiaires

Au moment l'entrée en formation

Un stagiaire est en capacité de lire et comprendre des textes courts en lien avec sa vie quotidienne, il peut rédiger des textes simples comme une liste d'instructions par exemple mais ces écrits comportent de nombreuses erreurs qui peuvent parfois nuire à la compréhension du texte. Sa demande concerne essentiellement l'écriture, il souhaite en effet se former pour pouvoir rédiger des rapports de travail.

Un stagiaire peut rédiger une liste de mots courants difficilement compréhensibles comportant de nombreuses confusions de sons. Il peut écrire de mémoire une série de mots usuels correctement orthographiés. Il lit des textes qui contiennent du vocabulaire courant avec des structures simples.

Pour un stagiaire, la lecture est hésitante mais les trois stratégies de lecture nécessaires (décodage, lecture globale et émission d'hypothèse, vérification de celle-ci) sont en place. Il peut lire des descriptifs, des petites annonces. Au niveau de l'écriture, il peut écrire son nom son prénom et son adresse.

Les stagiaires concernés par l'évaluation ont suivi trop peu d'heures de formation pour pouvoir constater des progrès.

Suivi des stagiaires post-formation

Les 3 stagiaires poursuivent leur formation à Lire et Écrire.

Nom du module : alphabétisation à Frasnès

Nom du formateur : Marie-Noël Courtier

Nombre d'heures par semaine : 6hrs/semaine

N.B. l'horaire de formation a été aménagé pour une stagiaire car elle travaille dans une école

Durée du module : du 12/01 au 28/06 et du 13/09 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 204 h

Nombre d'entrées en formation : 1 stagiaire est concerné par la présente évaluation. L'horaire de formation a été adapté à ses horaires de travail (il quitte la formation plus tôt).

Objectifs du module

L'objectif général est de développer l'acquisition des savoirs de base (écoute et compréhension de messages oraux, gestion de son emploi du temps, calcul courant, prise de parole, production d'écrits professionnels/personnels, lecture de documents de la vie quotidienne, argumenter, développer un esprit critique...) nécessaires à la réalisation des activités de la vie quotidienne.

Méthodologie

Le dispositif mis en place s'appuie sur le vécu et les besoins prioritaires formulés par les stagiaires. Au départ de la formation, des objectifs de formation sont déterminés entre les stagiaires et les formateurs.

La méthode utilise le travail coopératif et s'articule sur les acquis. Cela suppose de favoriser les échanges entre stagiaires et entre le formateur et le stagiaire. Dans le cadre de cette évaluation, un élément essentiel qui a été poursuivi est de donner le goût aux stagiaires aux apprentissages. Pour cela, il a été indispensable :

- D'envisager l'acquisition des compétences de base au départ de support valorisant et motivant pour les stagiaires. Dans ce cas présent, l'utilisation de l'ordinateur a été privilégiée.
- De travailler au départ de leurs centres d'intérêts et de leur préoccupation.

Description des activités et du contenu de formation

La formatrice part généralement d'une question des apprenants ou d'un texte apporté par des apprenants.

Au départ de ces documents, elle propose une démarche qui alterne des moments de travail collectif qui réunissent l'ensemble des apprenants et des moments de travail plus individualisés qui lui permettent de différencier les actions proposées selon les difficultés des apprenants. Pour les mots de vocabulaire inconnus, la formatrice propose une démarche qui a pour objectif de permettre aux apprenants d'accéder au sens des mots de façon relativement autonome.

Pour cela, elle utilise trois types de signes qui renvoient chacun à un type de démarche de recherche.

En ce qui concerne le travail sur les accords grammaticaux, la formatrice propose de partir d'accords qui sont audibles pour ensuite s'appuyer sur l'observation et l'analyse des apprenants du fonctionnement de la langue.

En ce qui concerne la compréhension des textes la formatrice s'appuie sur le questionnement ce qui sollicite un dialogue entre la formatrice et les apprenants ou entre apprenants. Cette démarche induit une réelle interaction avec le texte. Après un dialogue de ce type, l'apprenant saisit mieux le sens le texte.

Dans les moments d'apprentissage individualisés, la formatrice utilise Lectra un logiciel qui propose des exercices qui visent à améliorer les compétences de lecture au départ d'un texte encodé par l'apprenant ou le formateur.

Les supports utilisés sont des dépliants, des articles de magazines, des publicités, des nouvelles.

Travail collectif

Lecture-découverte d'un texte dont le contenu est amené par un stagiaire ou correspond aux intérêts des stagiaires :

- D'où vient ce texte ? Qui l'écrit ?
- Reconstitution collective du sens du texte : débat de groupe sur le texte : qu'est ce que ça m'apprend ? Qu'est ce que j'en ai compris ? Qu'est ce que j'en pense ?
- Travail sur la signification des mots contenus dans les textes.
- Lecture de la presse une fois par semaine à la bibliothèque (la formation se fait dans les locaux de la bibliothèque.
- Résolution de situations faisant intervenir des calculs en lien avec la thématique abordée dans le texte.

Travail individualisé

Selon les difficultés spécifiques des apprenants :

- Production d'écrits spontanés.
- Exercices de lecture sur Lectra.
- Travail sur logiciel.
- Exercices d'appropriation de techniques d'écriture.
- Utilisation de l'outil informatique pour effectuer des recherches d'infos sur internet.
- Lecture.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation porte sur :

- les objectifs et le projet poursuivis par les stagiaires ;
- les objectifs consignés dans le contrat de formation ;
- le vécu du stagiaire au sein de la formation ;
- le mode de fonctionnement à l'intérieur de groupe en formation.

L'évaluation fait partie du processus de la formation aussi sont-elles régulières.

Évaluation des compétences des stagiaires

Deux stagiaires peuvent écrire un message compréhensible mais celui-ci comprend de nombreuses erreurs, la lecture est hésitante mais elle s'appuie sur trois stratégies pour accéder au sens du texte.

3 stagiaires (dont la personne concernée par l'évaluation) peuvent écrire leur nom, adresse et dresser une liste de courses ou de choses à faire. Ils peuvent lire des phrases simples qui contiennent des mots qu'ils ont déjà rencontrés dans d'autres contextes. On constate que pour 2 stagiaires les progrès sont peu visibles.

Un stagiaire peut lire des textes longs et complexes (roman) mais ses écrits contiennent de nombreuses erreurs ainsi que des confusions de sons.

Suivi des stagiaires post-formation

Un stagiaire a changé de groupe et a rejoint une autre antenne de Lire et Écrire Hainaut occidental pour avoir plus d'heures de formation.

Un stagiaire a arrêté la formation sans suite connue.

Un stagiaire a rejoint un autre module de formation (néerlandais organisé par Déclic Emploi).

Une stagiaire a arrêté la formation Lire et Écrire en juin, elle continue à travailler dans une école du village, elle est engagée par la commune (stagiaire concernée par l'évaluation).

Une stagiaire a démarré la formation en septembre, à cette époque elle travaillait dans une ETA. Au mois d'octobre, il a été mis fin à son contrat de travail. Elle a continué la formation dans ce groupe jusqu'en décembre. En janvier, elle a rejoint un groupe de formation à Tournai afin de passer le permis de conduire théorique (appel à projet CNE). Elle a obtenu son permis de conduire théorique, par la suite nous n'avons plus de nouvelles d'elle. Nous savons qu'elle a déménagé à Renaix et qu'elle espérait retrouver un emploi dans une ETA.

Une stagiaire poursuit la formation à Frasnes.

Nom du module : Formation alpha Tournai après-midi

Nom du formateur : Marilyn Demets

Nombre d'heures par semaine : 14hrs/semaine N.B. : L'horaire a été aménagé par le stagiaire concerné par l'évaluation. Il est venu 7 h par semaine.

Durée du module : du 12/01 au 28/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 280 h

Nombre d'entrées en formation : Une personne est concernée par l'évaluation

Objectifs du module

L'objectif principal des personnes rassemblées dans ce module, et donc du module, est l'insertion professionnelle.

Toutes les personnes désirent accéder à l'emploi même s'ils empruntent des voies diverses.

- Appréhender le monde du travail : comportements, pratiques,...
- Acquérir des outils leur permettant une recherche active d'emploi immédiate : se présenter, courriers, démarches, inscription diverses...
- Accéder à une formation professionnelle qualifiante : s'informer de ce qui existe et des conditions d'accès, être capable de passer un test d'entrée, acquérir des compétences diverses...
- Se réorienter professionnellement après un licenciement ou des problèmes de santé.
- Comprendre ou adopter de nouvelles pratiques.

Mais avoir comme objectif de s'insérer professionnellement ne gomme pas les préoccupations individuelles et personnelles. Une partie de la formation aborde donc aussi les questions de la vie quotidienne qui se posent : un courrier personnel à lire ou à écrire, une facture, un document d'inscription, une recherche personnelle sur Internet, dans un bottin... une situation personnelle à régler, comment l'appréhender, donner des renseignements...

Ces objectifs prioritairement professionnels ou personnels sont les plus visibles, mais il y en a d'autres sous-jacents : (re)trouver la confiance en soi et en ses capacités, (re)construire une image de soi positive au regard de « l'autre », retrouver un équilibre, s'affirmer...

Méthodologie

Nous répondons aux demandes des apprenants et tentons, avec eux, de fixer des objectifs et de les atteindre, que ce soit en lecture, écriture, calcul, comportement, etc.... mais il s'agit aussi, pour ce groupe plus particulièrement, de les accompagner dans la réalisation de leurs objectifs professionnels.

La formation est de type collectif tout en respectant le rythme d'apprentissage de chacun.

Le travail se fait en groupe et en sous-groupe.

Il arrive aussi de devoir individualiser les activités en fonction du niveau des apprenants et de leurs attentes spécifiques.

La participation active des apprenants est suscitée constamment.

Pour la lecture et l'écriture, la méthode naturelle de lecture est appliquée.

Pour le calcul, nous les mettons face à des « problèmes », situation de la vie professionnelle ou quotidienne.

Description des activités et du contenu de formation

Il s'agit évidemment d'apprentissages en lecture, écriture et calcul mais aussi de développer l'oral et le vocabulaire, la façon d'exprimer, la présentation, acquérir ou consolider des comportements adéquats au regard de la situation, etc.

Un nombre important d'heures de formation ont été consacrées aux mathématiques (mesures, surfaces, 4 opérations de base, coût, capacités, poids, etc.).

Ceci, le plus souvent, dans l'objectif de passer le test d'entrée à une formation Forem ou d'acquérir les notions de mathématiques nécessaires à une formation ou un métier.

Une partie importante de la formation a aussi été consacrée à des éléments de recherche de formations ou d'emploi :

- Rédaction de CV et de lettres de motivations.
- Information sur le plan activa.
- Précision des étapes successives pour mener à bien le projet professionnel.

Dans les préoccupations plus personnelles ou l'investissement apporté dans l'association nous retrouvons les activités suivantes :

- Création d'un calendrier collectif.
- Lecture d'articles, d'informations ou de courriers divers en lien avec le quotidien ou le projet professionnel.
- Analyse des sujets.
- Éventuellement, réponses écrites selon les cas.

Participation de certains membres du groupe à une activité « art postal ». Visite en groupe de l'exposition.

Visite de la bibliothèque de Tournai

Lecture et réponses à des courriers privés ou professionnels.

Correspondance avec un autre groupe en vue d'une action collective.

Recherches dans le bottin de téléphone

Goûter collectif à l'occasion de la Chandeleur :

- lecture d'une recette de crêpes ;
- apprentissages en lecture, calcul, proportions, conversions ;
- règle de 3 ;
- calcul de budget ;
- ticket de caisse ;
- cuisine « pratique » ;
- organisation.

Évaluation du module dans sa globalité

Il est indéniable que, de nos jours, la non-maîtrise de la lecture, de l'écriture ou du calcul est un handicap certain.

Toutefois, un des objectifs de ce module est aussi d'évaluer avec chacun le degré de maîtrise qu'il lui faut acquérir pour la formation ou l'emploi visé.

Certains apprenants imaginent mal pouvoir suivre une formation d'adultes sans maîtriser complètement les savoirs de bases en lecture et écriture. Pourtant, cela est tout à fait possible.

Le fait que de nombreux apprenants du groupe aient fait le pas vers une autre formation est extrêmement positif.

Leurs connaissances en lecture, écriture et calcul restent à améliorer, mais pour ces personnes, la priorité est l'emploi... pour retrouver une certaine dignité ou, tout simplement, afin de gagner leur vie.

Évaluation des compétences des stagiaires

Mathématiques

Les personnes ont avancé dans l'appréhension d'un « problème » mathématique dans sa globalité ainsi que dans les opérations permettant de le résoudre.

Les exercices ont aussi permis à certaines personnes de faire le lien entre leurs connaissances mentales du calcul et la forme écrite ou le langage scolaire. Par exemple, certaines personnes avaient oublié le mot « périmètre » utilisé à l'école et parfois en formation alors qu'elles savent pertinemment le mesurer.

La notion d'aire (surface) a été plus particulièrement travaillée car certains apprenants anticipaient qu'ils en auraient besoin dans leur formation future (carreleur, peintre...).

La notion de pourcentage l'a été dans un but plus personnel (dans un premier temps tout au moins) : l'approche des soldes d'été.

Écriture

La création d'outils d'auto correction (à quoi je dois être attentif quand j'écris ?) a permis, pour les plus avancés, d'acquérir une meilleure maîtrise de l'orthographe même si les progrès sont lents.

Les plus débutants y ont été associés et, même s'ils avaient besoin d'aide dans l'écriture spontanée ou que certains ne faisaient que « recopier », il leur était possible de pratiquer des corrections grammaticales à leur mesure.

Avancées en conjugaison des temps les plus utilisés dans le langage quotidien.

La seule personne d'un niveau tout à fait débutant n'a malheureusement pas progressé en maîtrise de lecture, écriture ou calcul mais le geste de l'écriture est devenu aussi rapide que celui des autres personnes. Elle a surtout progressé au niveau des relations avec le groupe, plus de participation, un peu plus de concentration et plus d'aisance.

Suivi des stagiaires post-formation

- 1 personne désire se consacrer à l'obtention du CEB.
- 1 personne intégrera une formation en nettoyage organisée par le CERAT.
- 1 personne a quitté la formation durant cette période pour intégrer une formation d'AID en peinture.
- 1 personne a quitté le module pour se concentrer sur l'obtention de son permis moto (la personne concernée par cette évaluation).
- 1 personne désire arrêter la formation d'alphabétisation en juin car ses objectifs sont atteints. Elle est en attente d'une formation qui corresponde à sa situation de santé.
- 3 personnes rejoindront en septembre le module « néerlandais alpha » car elles envisagent aussi la recherche d'emploi en Flandre. L'une d'entre elles va alterner une formation en néerlandais et la formation à Lire et Écrire.
- 1 personne a atteint l'objectif de passer le test d'entrée de Forem Formation.
- 1 personne a cessé la formation pour des raisons de santé.

- 1 personne a commencé recherche activement de l'emploi.
- 1 personne a été orientée vers la promotion sociale durant la formation.
- 2 personnes reprendront la formation en septembre.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Il s'agit ici surtout de partenariats anciens avec les OISP, la promotion sociale, les organismes d'accompagnement, le Forem, etc.

Nous connaissons le réseau local de formation ou d'accompagnement spécifique à l'emploi ou éventuellement d'accompagnement social.

Nous pouvons informer les apprenants de ce qui existe en rapport avec leur projet professionnel.

Durant cette période, les personnes présentes avaient déjà beaucoup d'outils en main en vue d'une recherche de formation ou d'emploi. Il s'agissait surtout, pour les apprenants, de faire des choix pertinents, d'« entretenir », de refaire régulièrement le tour de leurs ressources : revisiter l'espace recherche emploi du Forem, de se rappeler au « bon souvenir » des formations dans lesquelles ils s'étaient inscrits, de visiter régulièrement les agences d'intérim, etc.

Remarque(s) particulière(s)

Il s'agit ici d'un groupe des personnes considérées comme très proches de l'emploi dans le sens où, s'il se présente un emploi ou une formation, toutes les personnes sont disponibles immédiatement, sont en général très mobiles et ont les comportements adéquats à la recherche et au maintien à l'emploi ou en formation (ponctuelles, régulières, « bonne » présentation...).

De plus, les personnes qui ont des enfants ont des solutions de garde immédiate, ce qui malheureusement n'est pas toujours le cas. En effet, certaines personnes n'ont parfois aucune solution malgré leurs recherches (crèches affichant complet, pas de famille proche, réseau social insuffisant.)

Nom du module : Alphabétisation Leuze

Nom du formateur : Marilyne Demets et Anne Ledru

Nombre d'heures par semaine : 15 hrs/semaine

Durée du module : du 8/09 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 210h

Nombre d'entrées en formation : Une personne est concernée par la présente évaluation.

Objectifs du module

Permettre aux apprenants d'avoir une plus grande autonomie dans leur vie quotidienne et/ou professionnelle, d'engager ou de poursuivre une démarche d'insertion socioprofessionnelle, encourager à une meilleure employabilité ou encore activer leur recherche d'emploi (démarches administratives, vie familiale, déplacements, loisirs...) et à acquérir plus de confiance en soi, à (re)construire une image positive de soi.

La formation est axée sur les apprentissages des savoirs de base : lire, écrire, calculer... mais poursuit également l'acquisition de savoirs êtres pour une meilleure maîtrise de leur environnement et pour une participation effective à la vie sociale, politique et culturelle.

Il s'agit aussi, pour certains, d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité.

Une apprenante suit en parallèle une formation à Lire et Écrire à Tournai deux après-midi (2 x 3h) pour l'aider à obtenir le permis théorique du permis de conduire.

Objectifs opérationnels

Écriture

Globalement, une des demandes les plus importantes de ce groupe à ce moment de la formation est l'écriture.

Il s'agit surtout de ne pas se trouver dans une situation embarrassante face à autrui, ne pas montrer qu'« on ne sait pas écrire ».

Pour certains ce sera face à un employeur, pour d'autres face à l'institutrice ou encore quand on se retrouve dans une administration... pour certains, ce sera tout ça en même temps selon les situations.

Il s'agissait donc, tout d'abord, de savoir « où se situe le problème ».

La première idée qui vient à chacun c'est l'orthographe.

Pourtant, en discutant, au-delà de l'orthographe, il s'agissait aussi de donner du sens à son écrit afin qu'il soit compréhensible.

Ensuite, il est apparu qu'au-delà du sens, c'est aussi l'expression qui est importante « quoi dire, comment le dire, comment l'écrire ».

En partant de situations réelles à écrire (courriers, mots à l'école, mots de retard, excuses, etc.) nous avons donc construit une grille d'éléments : « à quoi faire attention quand on écrit ».

Vient en tête de liste : est-ce que mon message a du sens ? Est-ce qu'il est compréhensible par autrui ?

Une fois seulement ce point établi, sont venus une succession de points auxquels être attentifs en orthographe :

- graphie ;
- maîtrise de l'espace papier ;
- orthographe d'usage ;

- orthographe grammaticale ;
- conjugaison ;
- ponctuation ;
- majuscules ;
- utilisation d'outils (dictionnaires, Eurêka, Bescherelle de conjugaison, outils créés en groupe ou personnels, textes de références,...).

Il s'agit aussi, pour beaucoup, de se rendre compte que l'orthographe d'usage est ce qu'elle est et qu'il n'y a pas de « truc », que la mémorisation est importante.

Pourquoi un mot contenant « o » va parfois s'écrire « o », « au » ou « eau »... ?

Est-ce la mémoire ou une règle à apprendre ?

Lecture

La plupart des personnes du groupe lisent mais certaines sont confrontées à des difficultés de compréhension de textes.

L'objectif est de décortiquer le texte, essayer de reconnaître sa forme, comprendre sa destination dans un premier temps ; ensuite, d'y retrouver les éléments importants et d'en comprendre, si besoin, le détail. Il s'agit le plus souvent de vocabulaire inconnu ou de formes de textes plus complexes comme des documents administratifs, des textes longs comprenant des phrases contenant plusieurs propositions, avec inclusion d'exemples...

Une des personnes du groupe est tout à fait débutante. Il s'agit, avec elle, d'un véritable démarrage de la lecture à partir de textes personnels et de déclinaison de ces textes connus vers des textes inconnus mais composés de mots déjà connus.

Qu'on soit débutant ou avancé il s'agit de faire du sens et de comprendre.

Progressivement :

- Découvrir les types de documents les plus variés utilisés dans la vie quotidienne et les décoder au niveau du sens.
- Appréhender le contenu d'un document en utilisant des indices (titre, majuscule, ponctuation...)
- Découvrir le contenu d'un texte en s'appuyant sur le vocabulaire, la ponctuation, les formes grammaticales.
- Saisir le sens d'une phrase, s'appuyer sur la reconnaissance de ses éléments, « de quoi on parle là » mais aussi des éléments constitutifs : le sujet, verbe, complément...
- Aborder la compréhension d'un document et en dégager les informations essentielles.
- Trouver le sens qui convient à un mot en cherchant dans un dictionnaire.
- Reconnaître les différentes formes d'écriture.
- Identifier les éléments constitutifs d'un mot.
- Maîtriser les différents codes écrits et leurs différences sonores (z/s, au/o, etc.).
- Se familiariser avec les mots usuels de l'univers quotidien.
- Se constituer un bagage de mots, les mémoriser, les reconnaître dans d'autres textes, d'autres contextes et encourager une démarche d'auto construction du « savoir lire ».

Expression verbale

- Comprendre et reproduire clairement l'essentiel d'un message.

- Tirer des informations de ce qui a été entendu et identifier les éléments importants.
- Synthétiser et résumer une idée, une communication.
- Exprimer une opinion ou y réagir de manière compréhensible, raisonnée.
- Échanger et débattre en grand groupe sur des sujets d'actualité.
- Argumenter et défendre son point de vue.

Calcul

Il y a eu très peu de demandes de calcul en temps que tel.

Le groupe y a été parfois confronté lors d'une compréhension de texte avec des données chiffrées à comprendre.

Il s'agissait surtout de :

- L'entraînement à la réflexion logique et mathématique.
- Distinguer la décomposition d'un nombre en centaines, dizaines et unités.
- Maîtrise des 4 opérations de base.
- Résoudre des problèmes relevant des 4 opérations.
- Comprendre la notion de « pourcentage ».

Objectifs transversaux

Les activités concrètes proposées en formation ont permis de poursuivre d'autres objectifs liés plus étroitement au développement personnel et psychosocial de la personne.

La dynamique de groupe engagée a permis de développer les aptitudes suivantes :

- Respecter des consignes.
- Gérer les contraintes.
- Demander de l'aide, s'entraider... travailler en coopération.
- Être ouvert aux autres, accepter la différence.
- Développer la confiance en soi.
- Travailler en autonomie et/ou en équipe.
- Capacité à se remettre en question, à s'auto évaluer.
- S'adapter à des tâches nouvelles.
- Accepter de se remettre en question.

Méthodologie

Au cours de chacune des séances de formation, on s'attache à valoriser les compétences, l'expérience de chacun. On valorise un travail d'échange permettant un transfert de compétences d'un apprenant à un autre. Cette valorisation des compétences anime le groupe. Cette valorisation permet de comprendre que chacun a une richesse qui lui est propre et qui peut être utile à d'autres.

La participation de l'apprenant aux activités de groupe est encouragée. L'apprenant ne reste pas passif, il est au contraire acteur de sa formation, il impulse et décide de ce qu'il souhaite faire en formation.

Tout part du quotidien de l'apprenant pour que la formation reste porteuse de sens pour l'apprenant. Tous les supports ou thèmes abordés en formation sont donc le plus souvent fonction de l'apprenant,

de ses désirs, de ses besoins... Ils sont souvent fruit de la parole de l'apprenant et restent donc très proches des préoccupations de chacun.

La pédagogie est adaptée aux adultes et prend en compte leurs histoires individuelles et collectives.

Du temps est largement réservé sur le partage des besoins et attentes de chacun.

Une formalisation, des objectifs individuels et de ceux du groupe, est poursuivie tout au long du processus de formation ainsi que leur évaluation.

La méthode naturelle de lecture et d'écriture (MNLE) est employée pour aider chacun à dépasser ses obstacles particuliers. Chacun est invité à travailler à son rythme et à mettre en œuvre un processus d'apprentissage où autonomie et travail en sous-groupes ou groupe se complètent.

Description des activités et du contenu de formation

Documents administratifs

Les stagiaires ont :

- rempli les papiers administratifs pour la formation ;
- lu et signé le contrat de formation de « Lire et Écrire » ;
- rempli des bulletins de virement ;
- lu différents documents administratifs que certains ont apportés (renvoi d'un colis, facture à payer en plusieurs fois, lettre du Forem...).

Projets

Les stagiaires ont :

- discuté des projets de chacun ;
- discuté de l'entrée en formation à « Lire et Écrire » et de ce qu'il y aurait après la formation.

Écriture

Les stagiaires ont, entre autres :

- appris le verbe « avoir » au présent et au participe passé ;
- appris le verbe « être » au présent et au participe passé ;
- écrit et corrigé des phrases avec « être » et « avoir » ;
- écrit et corrigé des textes ;
- écrit et corrigé des questions ;
- écrit un petit mot à un amoureux ;
- fait des mots croisés (animaux et vêtements) ;
- lu un écrit sur la nouvelle orthographe de certains mots ;
- lu et résumé un article de journal.
- Etc.

Orientation

Les stagiaires ont :

- regardé où se trouve le nord, le sud, l'est et l'ouest, ont complété la « Rose des Vents », fait un exercice d'orientation, regardé sur la mappemonde où se trouvaient les différents pays des gens du groupe, vu la géographie de la Belgique, vu des recettes de cuisine.

Mieux comprendre comment fonctionne le CPAS et la sécurité sociale

Les stagiaires ont :

- discuté des différences d'aide du CPAS, de l'origine des financements du CPAS, du sentiment de racisme au CPAS, de la sécurité sociale, ...

Le corps et la santé

Les stagiaires ont lu certains textes scientifiques vulgarisés sur des thèmes comme les vitamines, l'alimentation,

Activités « Lire et Écrire »

Nous avons discuté de la journée d'action syndicale du 6 octobre

Participation au cahier de revendications de Lire et Écrire.

Calcul

Nous avons fait des multiplications.

Nous avons calculé pour acheter un cadeau.

Pour la personne débutante

Apprentissage de la lecture par ses textes personnels.

Divers

Lecture d'un texte sur les médias, Lecture sur les aides de l'état aux banques, Poser des questions pertinentes afin d'obtenir une réponse souhaitée.

Évaluation du module dans sa globalité

L'évaluation se fait en général de jour en jour. Qu'est-ce qu'on a fait aujourd'hui ? Qu'est-ce qu'il faut retenir ? Qu'est-ce qui est important ?,... C'est souvent le moment où une personne peut dire, « ça, maintenant, j'ai compris » ou « ça, je ne sais pas encore faire ». Le lendemain, ou la semaine suivante, car il y a 2 formatrices, un petit rappel se fait et ça permet de voir si c'est retenu ou non, s'il y a des choses incomprises à revoir, etc.

Nous travaillons surtout sur le processus : comprendre ce qu'on fait, pourquoi on fait les choses, comment, à quoi il faut réfléchir...

En octobre et en décembre une évaluation plus globale, plus générale a été réalisée. Elle repartait des objectifs fixés précédemment pour vérifier s'ils sont toujours d'actualité ou non, s'ils sont atteints ou non et s'ils n'ont pas besoin d'être précisés ou affinés. Elle s'est faite en groupe mais chacun y a repris son cas particulier.

Il y a aussi des entretiens particuliers qui ont été réalisés avec chaque apprenant.

Évaluation en groupe

Chaque personne du groupe est invitée à prendre connaissance de « tout » ce que nous avons fait ensemble depuis la rentrée du 8 septembre 2008.

Chaque personne est invitée à relire les objectifs qu'elle s'était fixés précédemment.

Chaque personne est invitée à relire la liste d'activités prévues qui avaient été déterminées avec les formateurs précédents (changement de formateur en septembre 2008).

Chaque personne est ensuite invitée à prendre connaissance du temps global qu'elle a passé en formation (Je suis venu(e) X fois sur les 29 séances.)

À la suite de ces lectures, chacun est invité à s'exprimer à tour de rôle sur les constats qu'il fait de cette lecture, de ce qu'il dit avoir encore à travailler ou non. Chacun a l'occasion aussi de dire « ce qui va, ce qui ne va pas ». Et si la formation répond aux attentes de chacun.

Par la suite, chacun est invité à retranscrire par écrit (avec l'aide de la formatrice), les objectifs qu'il se fixe pour la suite (voir annexe au contrat de formation). Certaines personnes sont capables déjà de préciser ou d'affiner leurs objectifs mais c'est rare. D'autres ne sont pas encore prêts : objectifs encore très larges, très généraux.

Un des objectifs pour les formatrices sera de faire prendre conscience de ce qui est nécessaire à travailler pour atteindre le but fixé. De pouvoir se dire : pour atteindre mon but je dois être capable de....et de décliner au fur et à mesure en objectifs de plus en plus précis. Ensuite, les apprenants sont invités à dire en quoi la formation répond à leurs attentes particulières.

Évaluation des compétences des stagiaires

Toutes les personnes disent avoir progressé et c'est une constatation faite par les formateurs. Les personnes ont encore des progrès à faire en compréhension de vocabulaire. En orthographe, on constate une meilleure utilisation d'outils pour la plupart. La personne débutante en lecture a fait un pas important.

Le plus gros problème reste l'écart entre la demande théorique de formation pour le quotidien en accueil ou en entretien individuel et l'implication des apprenants dans ce domaine. L'aide extérieure reste très présente : un papier ? On ne cherche pas le lire par soi-même ou en formation... on le porte à un parent, à l'assistant social ou au syndicat qui va s'en occuper.

En ce qui concerne la personne concernée par l'évaluation, il est difficile de constater des progrès car celle-ci est venue 13 heures.

Suivi des stagiaires post-formation

La personne concernée par l'évaluation a quitté la formation et n'a plus donné de nouvelles.

Nom du module : alphabétisation au CPAS de Péruwelz

Nom du formateur : Serge Gramtine et Anne Ledru

Nombre d'heures par semaine : 14 hrs/semaine

Durée du module : du 14/01 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 476

Nombre d'entrées en formation : 1 stagiaire est concernée par cette évaluation.

Objectifs du module

Permettre aux stagiaires de conquérir une plus grande autonomie dans leur vie quotidienne (démarches administratives, vie familiale, déplacements, loisirs...) et à acquérir plus de confiance en soi, à (re)construire une image positive de soi.

La formation est axée sur les apprentissages des savoirs de base : lire, écrire, calculer... mais poursuit également l'acquisition de savoirs êtres pour une meilleure maîtrise de leur environnement et pour une participation effective à la vie sociale, politique et culturelle.

Pour certains d'entre eux, développer les compétences de base pour leur permettre d'engager ou de poursuivre une démarche d'insertion socioprofessionnelle, encourager à une meilleure employabilité ou encore activer leur recherche d'emploi.

Au cours du premier semestre, quatre apprenants suivent en parallèle une formation à Lire et Écrire le matin pour les aider à l'obtention du permis théorique du permis de conduire. Ils continuent l'après-midi 2 fois par semaine pour mieux soutenir cet effort : lecture et vocabulaire spécifique sur cette thématique.

En partenariat avec l'EPN, des séances d'apprentissage ont été poursuivies avec l'assistance de l'ordinateur.

Méthodologie

Les personnes composant ce groupe relèvent en majorité de l'insertion socioprofessionnelle. Certains sont en préformation ou sont employés par le CPAS avec le statut d'art. 60. Le groupe est mixte, la tranche d'âge varie de 18 à 48 ans et 3 sont d'origine étrangère.

Les principales caractéristiques de la pédagogie mise en œuvre sont :

- Une approche globale de la personne. Elle est au centre de tous les apprentissages et des évaluations, avec son histoire personnelle, son parcours de vie et son désir de se réaliser. C'est elle qui agit et met en œuvre les moyens pour poursuivre ses objectifs de formation.
- Du global à l'analytique et inversement. Autant que possible, un apprentissage d'un savoir de base n'est pas entrepris uniquement « pour lui-même » mais bien rattaché à une utilité directe dans la vie de tous les jours ou encore à la réalisation d'un travail.
- Respecter le rythme d'apprentissage de chacun. Chacun est invité à avancer à son rythme. Avec beaucoup de souplesse, on passe du travail en grand groupe au travail individuel ou en sous-groupes.
- Partir des attentes et des besoins exprimés (voir « contrat individuel de formation »).
- Articuler les contenus de formation sur les expressions et les expériences personnelles des apprenants.

C'est un « atelier » mais aussi un lieu de vie, de rencontre, de partage et de confrontation. Les apprentissages sont « construits » à partir des acquis personnels et à partir des recherches individuelles ou collectives.

Outre les activités poursuivies à l'EPN, une visite « préparée » à la maison de l'Emploi de Bonsecours a permis de s'appuyer sur ce type de partenariat pour externaliser certaines poursuites d'objectifs personnels.

Autant que possible, le groupe se définit des projets d'activités qui sont autant d'occasions d'objectiver et de concrétiser les apprentissages.

L'auto évaluation est encouragée tout au long du processus d'apprentissage.

Description des activités et du contenu de formation

Première étape

Durant les deux premières semaines, le travail du groupe s'est surtout focalisé sur la découverte mutuelle de chacun des membres du groupe, l'expression libre et personnelle, les échanges culturels et les règles de vie en groupe. Une réflexion individuelle et ensuite un partage des motivations personnelles à participer à cette formation a ponctué cette étape. Celle-ci aide à identifier concrètement les acquis et les manquements de chacun.

Deuxième étape

Lecture et compréhension :

- Découverte de la presse régionale (Le Courrier de l'Escaut et La Dernière Heure).
- Exploration de tous textes liés à l'insertion socioprofessionnelle. Travail entrepris en relation et avec l'aide de la Mission Locale pour l'Emploi.
- Exploration de textes liés à l'insertion socioprofessionnelle : offres d'emploi du site du Forem et dans les journaux, prospectus ramenés de la visite au Forum-Emploi.
- Exercices divers (compréhension, vocabulaire, etc.) à partir du manuel « Je construis mon avenir professionnel ».
- Découverte des prospectus présentant les activités de la maison des Plaines de l'Escaut.
- Atelier de lecture de documents divers apportés par les apprenants (assurances, lettres du Forem, convocation au CPAS, questionnaire sur l'usage de l'eau...).
- Gérer ses finances : compréhension des documents de base comme les extraits de compte, feuille des impôts...
- Animation autour de la constitution d'un portefeuille des savoirs.
- Continuation du travail d'apprentissage des règles de grammaire et de l'analyse par la lecture d'article de journaux.
- Travail avec quelques apprenants « débutants lecteurs » à partir de la MNLE, exercice de structuration à partir de textes personnels.

Écriture :

- Résumer un article, répondre à un questionnaire, écrire une carte postale à un ami...
- Jeux d'écriture :
 - Remplir les phylactères d'une planche de bande dessinée, d'un roman-photo...
 - Rédiger une histoire à partir de mots trouvés au hasard.
 - Exercices divers d'écriture de textes personnels et exploitations pour l'apprentissage de la grammaire.
 - À partir des fiches techniques trouvées dans des sites d'alphabétisation (Le point du FLE et Professeur Phifix).
 - Réécrire des slogans publicitaires à partir de publicités trouvées dans des périodiques.

- Rédaction d'une annonce pour vendre une auto (demande d'une apprenante), d'une note dans le journal de classe de son enfant, etc.
- Mise en place d'un atelier d'écriture (4 séances) sur le thème de la « débrouille » inspiré du dossier FPS « Tranches de vie, débrouille de femmes... ».
- En appui des expressions écrites, différents points de la grammaire ont été revus plus systématiquement :
 - Quelques règles fondamentales de l'orthographe ont été également abordées. Très régulièrement des exercices sur le vocabulaire ont été proposés.
 - Travail sur la lettre de candidature à partir d'annonces rapportées par les apprenants.

Expression verbale :

- Sur une seule et même séance, les travaux sur les savoirs de base en expression orale, lecture et écriture se sont régulièrement croisés. Soit l'un précédait l'autre et inversement.

Mathématique et calcul :

- Approche de la notion de « pourcentage » et de « fraction ». Exercices divers sur la proportionnalité.
- Travail individuel à l'ordinateur sur des sites d'alphabétisation.
- Résolution des problèmes divers (liés à la vie quotidienne) avec les 4 opérations élémentaires.
- Faire son budget (recettes, dépenses), établir un plan d'épargne... et quelques autres applications « mathématiques » liées à la vie quotidienne.

Travail à l'EPN (Espace Public Numérique) :

- Apprendre à utiliser l'ordinateur, découverte d'Internet, création d'adresse courriel, utilisation d'un courriel et continuer les apprentissages en écriture et lecture suivis en formation avec la pratique des exercices trouvés sur des sites d'alphabétisation.

Autres activités :

- Visite de l'exposition « J'aime pas les filles, j'aime pas les garçons » au Foyer socioculturel de Péruwelz. Cette visite a été précédée et suivie de plusieurs animations sur le thème du genre avec notamment des contenus et des supports inspirés du dossier FPS. Le genre masculin/féminin.
- Visite au Forum-emploi de Tournai.
- Visite de la maison de l'emploi

Évaluation du module dans sa globalité

Les bilans et évaluations suivent le mode de l'autoévaluation. L'apprenant est acteur/sujet de sa formation. Le formateur agit comme personne-ressource, comme catalyseur d'un processus d'autoapprentissage... ce qui ne l'empêche pas de tenir un rôle où l'interpellation et l'appel à la remise en question sont présents.

Très régulièrement après la séance de formation, chacun des apprenants est appelé à porter un regard évaluatif sur le contenu, la procédure, le vécu du groupe, etc. Ces moments privilégiés permettent d'aider chacun dans le réajustement des objectifs de départ, comme à réorienter certains vers l'essentiel à atteindre.

Plusieurs fois, les apprenants ont été invités à revoir leur contrat de formation et à reprendre lecture de leurs objectifs. C'étaient autant d'occasions de recadrer les contenus de formation ou encore de réfléchir ensemble sur les méthodes empruntées.

En fin de formation, chacun a été invité à préciser ses satisfactions et ses regrets, à réfléchir sur sa progression, sur les raisons de son éventuelle stagnation. Cette activité s'est déroulée suivant le mode de la réflexion individuelle (réponse à des questionnaires) suivi d'un échange avec le formateur. Celle-ci a permis de dégager pour chacun une photographie de son positionnement par rapport à la formation à Lire et Écrire et surtout d'envisager l'avenir : arrêt, continuité ou réorientation.

Une évaluation spécifique sur les comportements et attitudes au travail (individuel et en groupe) a également été entreprise.

Évaluation des compétences des stagiaires

En lecture

Les lecteurs débutants (3 stagiaire) ont fait de gros progrès. Ils reconnaissent de manière globale les mots les plus usuels et comprennent différents textes simples avec du vocabulaire familier. Les progrès enregistrés les encouragent à continuer leur effort.

Une stagiaire arrivée plus tard dans le premier semestre rencontre encore beaucoup de difficultés à décoder des mots simples et usuels.

Les autres (dont la stagiaire concernée par l'évaluation), à des degrés divers, maîtrisent la lecture, avec le respect de la ponctuation, de l'intonation... et peuvent comprendre des mots nouveaux à partir de leur répertoire propre.

En écriture

3 stagiaires écrivent difficilement une phrase simple et emploient spontanément la phonétique. Ils restent « bloqués » et ont besoin d'un soutien.

Les autres rédigent des textes courts et plus personnels, mais l'orthographe « phonétique » est encore bien présente. Ils essayent de se corriger avec les outils mis à leur disposition.

3 stagiaires (dont la stagiaire concernée par l'évaluation) rédigent plus facilement mais ne sont pas sûrs de l'orthographe et des accords grammaticaux.

Suivi des stagiaires post-formation

À la fin juin

12 stagiaires qui souhaitent continuer à Lire et Écrire :

- 2 stagiaires (dont la stagiaire concernée par cette évaluation) travaillent en même temps (Art. 60) au Home Petit Gobert du CPAS.
- 2 stagiaires envisagent de poursuivre la formation à Leuze.
- Une stagiaire a déménagé et poursuivra la formation à Mouscron en septembre.
- Un stagiaire travaille en intérim dans une cartonnerie.
- Un stagiaire poursuit une formation à la Maison de l'Emploi (Appel à projets CNE) de Bernissart.

4 stagiaires ont arrêté leur formation à Lire et Écrire :

- Une stagiaire a trouvé un emploi à temps-plein dans les titres-services.
- Un stagiaire a mis fin à la formation en raison de problèmes de santé.

À la fin décembre :

12 stagiaires qui souhaitent continuer à Lire et Écrire :

- 7 à Péruwelz.
- 2 déménagent et poursuivront à Tournai.

- 2 stagiaires poursuivront en même temps leur travail (art 60) dans un home du CPAS.
- La stagiaire concernée par l'évaluation a été opérée et est en arrêt.

5 stagiaires ont arrêté la formation :

- 2 stagiaires pour des raisons personnelles.
- Un stagiaire pour des raisons de santé.
- Un stagiaire car la formation ne correspondait pas à ses attentes.
- Une stagiaire à la fin d'un article 60.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Lire et Écrire Hainaut occidental et le CPAS de Péruwelz (avec son service de réinsertion l'Envol) ont établi un partenariat depuis plusieurs années. Ainsi est assurée l'information des publics touchés par le CPAS de l'existence du service de Lire et Écrire. Des passerelles vers les formations professionnelles ou l'emploi des apprenants sont également proposées par la Mission Locale pour l'Emploi de l'Envol. Le travail à l'EPN de Péruwelz a été largement évoqué dans les rubriques précédentes ainsi la collaboration avec le Foyer socioculturel de Péruwelz.

Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme

Modules de formation dans un dispositif classique

Nom du module : Formation travailleurs cours du soir

Nom du formateur : Daniëla Di Pinto Sabine Gülmann

Nombre d'heures par semaine : 5 hrs/semaine

Durée du module : de janvier à juin et de septembre à décembre

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 1478 heures

Nombre d'entrées en formation : 15 personnes

Objectifs du module

Permettre aux apprenants :

- de mieux connaître leurs droits et leurs devoirs sur le lieu du travail ;
- de mieux comprendre les documents administratifs liés au monde du travail ;
- de lire et analyser une offre d'emploi, une offre de formation ;
- d'améliorer leurs compétences cognitives afin de suivre une formation qualifiante ;
- d'utiliser Internet, les courriels ;
- de mieux gérer et comprendre leur courrier ;
- d'établir un courrier fonctionnel ;
- d'oser prendre la parole et organiser leur discours ainsi que la clarté de celui-ci.

Méthodologie

Construire et reconstruire individuellement et collectivement ses savoirs (savoirs, savoir-faire et savoir-être) que ce soit en langue orale et en langue écrite dans l'échange, la coopération afin de viser une émancipation individuelle et collective des personnes en formation et donc, leur insertion socioprofessionnelle.

Associer différents canaux d'apprentissage : visuel, kinesthésique, auditif.

Les contenus sont travaillés sur base de documents réels apportés par les apprenants et émanant de leur environnement.

Régulièrement, le formateur recourt aux jeux de rôle en rapport avec la vie quotidienne pour franchir des étapes dans l'apprentissage.

Description des activités et du contenu de formation

Les activités sont organisées autour de thèmes fonctionnels, d'Éducation Permanente, d'insertion socioprofessionnelle, d'expression personnelle émanant des demandes, des intérêts du groupe d'apprenants et du formateur.

Les contenus vus sont : (à partir de documents réels apportés par les apprenants)

- les verbes être et avoir ;
- l'indicatif présent ;

- les pronoms ;
- les structures grammaticales de base ;
- La majuscule et le point dans une phrase ;
- La décomposition des mots en syllabes et en sons ;
- La lecture d'une grille horaire, de l'heure.

Évaluation du module dans sa globalité

En terme de processus d'apprentissage, la motivation des stagiaires est grande et est un moteur à l'apprentissage. Étant donné que la formation se donne en soirée les capacités de mémorisation, d'attention et de concentration des stagiaires varient selon leur état de fatigue.

De gros progrès ont pu être observés dans la mémoire à court terme ; par contre, il n'y a pas ou presque pas de mémoire à long terme. Ce phénomène pourrait être expliqué par le nombre d'heures par semaine, il serait intéressant d'augmenter ce nombre d'heures d'autant plus que les stagiaires sont preneurs (ils ont d'ailleurs écrit une lettre de demande dans ce sens au directeur).

Malgré les différents rythmes d'apprentissage, on peut observer une excellente entente qui débouche sur la solidarité et l'entraide mutuelle dans l'apprentissage.

Évaluation des compétences des stagiaires

Le groupe est très hétérogène : l'écriture cursive et la souplesse nécessaire à celle-ci ne sont maîtrisées par tous ; quelques apprenants ont des difficultés en lecture, deux ne savent pas lire du tout.

Des difficultés subsistent dans la prise de parole et la clarté de celle-ci de même que dans la compréhension de consigne. Certains peuvent travailler en toute autonomie, d'autres par contre ont encore énormément de difficultés.

La moitié des stagiaires sont capables de lire les mots travaillés en formation et sont en mesure de décoder des mots nouveaux.

En écriture, la transcription est acquise pour la moitié du groupe. S'il subsiste des difficultés, ils sont en capacité d'utiliser leurs documents de référence en toute autonomie (Bescherelle, Euréka, ...).

Pour les stagiaires non francophones, certains sons restent difficiles à prononcer.

Ils sont à présent, pour la plupart, capables de décoder les documents administratifs en relation avec leur travail.

Grâce aux compétences acquises lors de l'utilisation d'Internet, ils sont capables d'envoyer un courriel (par exemple : un courriel au directeur).

Suivi des stagiaires post-formation

Entre le mois de mars et le mois de décembre 2008, la formation en soirée a accueilli 15 stagiaires. Durant cette période 4 stagiaires sont sortis et 4 nouveaux sont entrés en formation. Pour les 4 sortis : 1 déclare des raisons personnelles, 1 des raisons médicales et il y a 2 stagiaires dont nous sommes sans nouvelle.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Chaque année, nous observons une augmentation du taux d'absentéisme, au mois de juin et au mois de décembre. Les stagiaires expliquent cette augmentation par la fatigue accumulée au fur et à mesure des mois.

Lire et Écrire Luxembourg

Modules de formation dans un dispositif classique

Nom du module : Arlon Alpha Soir

Nom du formateur : Hugues Pierrard

Nombre d'heures par semaine : 3hrs/semaine

Durée du module : du 01/08 au 06/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 19 semaines de 3h

Nombre d'entrées en formation : 15

Objectifs du module

Améliorer les compétences en lecture et en écriture afin que chacun gagne en confiance en soi et acquière les compétences lui permettant de se sentir à l'aise dans le milieu professionnel. L'accompagnement entrepris poursuit également l'objectif de déployer –avec chacun– une meilleure connaissance et compréhension du milieu professionnel dans lequel il est appelé à évoluer. Ainsi sera-t-il à même de réagir de manière adéquate, dans le contexte donné, face aux exigences énumérées.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Elles s'ancrent systématiquement dans la vie quotidienne et surtout professionnelle des stagiaires : un carnet soutient les uns et les autres dans leurs activités : il n'est autre que le support des opérations écrites. Son intégration dans les adjuvants à l'emploi, son usage ont été travaillés dans le cadre de la formation Alpha Soir.

Évaluation du module dans sa globalité

L'investissement des apprenants dans l'apprentissage qu'ils ont décidé de mettre en œuvre, la réalisation d'exercices et travaux à domicile, les voient progresser en quelques mois. Toutefois le

rythme hebdomadaire de trois heures, en soirée, a ses limites. Les apprenants sont studieux, proactifs et solidaires. La maîtrise des compétences de base en lien avec la vie professionnelle a nettement progressé. Ils sont capables d'utiliser les quatre opérations de base, de laisser des notes faisant appel à l'orthographe d'usage de base, ainsi qu'aux règles grammaticales élémentaires.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Onze stagiaires poursuivent la formation. Deux sont orientés vers les ateliers pédagogiques personnalisés du CIEP. Deux ont arrêté en cours de module. L'un est resté injoignable. Le second a expliqué que ses horaires de travail n'étaient plus compatibles avec les horaires de la formation.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

La commune d'Arlon et l'école industrielle et commerciale qui mettent à notre disposition gratuitement deux locaux de formation.

L'école industrielle et commerciale qui oriente vers nos formations et inversement. Bons contacts.

Le CPAS d'Arlon avec qui nous proposons un atelier ouvert au public Lire et Écrire et aux bénéficiaires du CPAS. Mais également pour l'orientation vers nos formations. Très bons contacts dans le cadre de l'atelier.

Le Forem Conseil et le CEFO qui orientent vers nos formations et vers qui nous orientons également nos stagiaires. Le CEFO accueille également nos groupes de formation pour des visites et information en matière de formations et recherches d'emploi.

Les CPAS de Léglise, Etalle, Messancy et Saint-Léger qui orientent des bénéficiaires vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le suivi.

L'EFT Habilux avec qui nous travaillons pour l'orientation des stagiaires d'une formation à l'autre mais également pour permettre à certains de suivre les deux formations. Très bons contacts.

SOS Dépannage/Forca, vers qui nous orientons des stagiaires désireux d'obtenir leur permis de conduire. Les stagiaires ont ainsi l'occasion de faire les deux formations en parallèle (horaire adapté de part et d'autre). Des contacts entre opérateurs sont pris pour le suivi des stagiaires. Très bons contacts.

La Trêve et ses ateliers pédagogiques personnalisés vers qui nous orientons des stagiaires en fin de parcours chez nous. Contacts et rencontre afin de mieux se connaître et de savoir ce que chaque opérateur propose.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Les absences sont régulières, mais toujours justifiées. Elles sont à mettre en lien avec la lourdeur de l'activité professionnelle de jour.

Nom du module : Arlon Alpha Soir

Nom du formateur : Amaury Gillet

Nombre d'heures par semaine : 3hrs/semaine

Durée du module : du 09/08 au 12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 15 semaines de 3h

Nombre d'entrées en formation : 18

Objectifs du module

Accompagner ce groupe très hétérogène d'apprenants issus de divers horizons à la fois géographiques, sociaux, culturels a demandé un important travail avec chacune et chacun dans l'optique d'identifier leurs objectifs, avant de définir quels objectifs poursuivre de manière collective, aux côtés de ces apprenants employés à temps plein ou à temps partiels.

Une partie du groupe d'origine portugaise était en demande d'apprendre le français au niveau écrit, mais également avides de multiplier les exercices oraux. Une autre partie était composée de personnes légèrement scolarisées -dans leur langue maternelle-, sachant à peine lire et écrire en français. Elles demandaient donc à développer leurs compétences en la matière. Le reste du groupe se composaient de personnes ayant été scolarisées, mais qu'un parcours difficile n'a pas permis de fixer les apprentissages. Ceux-ci sont dès lors devenus leurs priorités. Ces buts identifiés, les objectifs du module se sont ancrés dans ceux-ci et ont permis d'accentuer les compétences en lecture, écriture, calcul, mais également en informatique et ce, toujours en lien avec l'environnement quotidien de chacun.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Mise en œuvre et soutien au projet professionnel : aide à la rédaction d'un CV pour postuler à un autre emploi.

Transfert des apprentissages dans la vie quotidienne : Ils les appliquent (car partant de leurs demandes sur des problèmes rencontrés dans la vie de tous les jours) ils peuvent évaluer leur progression.

Initiation à Internet et travail, par ce biais, du permis de conduire théorique. En parallèle, un important déploiement au tour du vocabulaire, spécifique, a été opérationnalisé avec les stagiaires.

Évaluation du module dans sa globalité

Un groupe s'est construit facilitant l'échange et l'entraide. La régularité et l'investissement des apprenants témoignent du plaisir qu'ils éprouvent à apprendre. Une avancée significative a été faite au niveau de la lecture et de l'écriture pour les plus débutants. Chez les autres, l'écriture spontanée affiche de réels progrès.

L'utilisation basique de l'ordinateur (clavier, souris, Internet...) a aussi été travaillée. Les personnes manifestant trop de compétences ont été réorientées vers la promotion sociale et les autres vers les tables de conversation dans l'optique de leur permettre de travailler l'oral. Pour les débutants, ils commencent à déchiffrer des mots et des phrases simples. Maîtrise de l'alphabet ; connaissances de base en calcul. Pour les autres, les connaissances de base ont été réactivées.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Une demi-douzaine de stagiaires a été orientée vers la table de conversation en français que propose le CEPPST ainsi que vers les ateliers pédagogiques personnalisés du CIEP. Un stagiaire a abandonné sans donner d'explication.

En fin de module, il n'y a pas eu d'arrêt. Dix poursuivent en soirée. Une est intégrée dans le groupe Arlon Alpha, car son contrat de travail est arrivé à terme.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

La commune d'Arlon et l'école industrielle et commerciale qui mettent à notre disposition gratuitement deux locaux de formation.

L'école industrielle et commerciale qui oriente vers nos formations et inversement. Bons contacts.

Le CPAS d'Arlon avec qui nous proposons un atelier ouvert au public lire et écrire et aux bénéficiaires du CPAS. Mais également pour l'orientation vers nos formations. Très bons contacts dans le cadre de l'atelier.

Le Forem Conseil et le CEFO qui orientent vers nos formations et vers qui nous orientons également nos stagiaires. Le CEFO accueille également nos groupes de formation pour des visites et information en matière de formations et recherches d'emploi.

Les CPAS de Léglise, Etalle, Messancy et Saint-Léger qui orientent des bénéficiaires vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le suivi.

L'EFT Habilux avec qui nous travaillons pour l'orientation des stagiaires d'une formation à l'autre mais également pour permettre à certains de suivre les deux formations. Très bons contacts.

SOS Dépannage/Forca, vers qui nous orientons des stagiaires désireux d'obtenir leur permis de conduire. Les stagiaires ont ainsi l'occasion de faire les deux formations en parallèle (horaire adapté de part et d'autre). Des contacts entre opérateurs sont pris pour le suivi des stagiaires. Très bons contacts.

La Trêve et ses ateliers pédagogiques personnalisés vers qui nous orientons des stagiaires en fin de parcours chez nous. Contacts et rencontre afin de mieux se connaître et de savoir ce que chaque opérateur propose.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Grande régularité malgré le fait qu'ils travaillent (longue journée, enchaînement travail - formation).

Nom du module : Virton Alpha

Nom du formateur : Léo Burquel et Pascale Devis

Nombre d'heures par semaine : 18 hrs/semaine

Durée du module : du 01/08 au 06/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 57 journées de 6 heures de formation chacune

Nombre d'entrées en formation : 14 apprenants

Objectifs du module

Les projets personnels et professionnels que nourrissent les différents apprenants ont fait éclore la nécessité de travailler les sons dans l'optique, notamment, de prévenir les confusions alors d'actualité. Toujours en poursuivant la finalité d'optimiser leurs compétences communicationnelles, indispensables pour celles et ceux qui désirent gagner en autonomie, les stagiaires ont déployé des efforts en faveur de l'acquisition de mots de vocabulaire. C'est dans la même logique que l'orthographe de base, quelques petites règles simples de grammaire ont été explorées. Le groupe a, en outre, tout particulièrement travaillé les mathématiques, non de manière désincarnée, mais bien dans le contexte du quotidien respectif de chacun des apprenants. Soit, concrètement, pour les travailleurs, en lien avec leurs activités professionnelles, activités nécessitant la maîtrise des opérations de base. Plus globalement, toutes et tous ont activement participé à la découverte du monde du travail. Ils s'inscrivent en effet toutes et tous dans une démarche d'insertion. Le CV, l'entretien d'embauche, la connaissance de l'environnement social, institutionnel ont été les jalons de ce module.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Les formateurs ont, au gré de ce module de formation, travaillé l'émergence des objectifs des différents apprenants. Ils ont, en lien avec les projets des stagiaires, particulièrement mis l'accent sur le monde du travail au sens large. Des discussions, analyses, exercices à propos du travail se sont déployés. Ils se sont notamment ancrés dans l'expérience concrète qu'a amenée un des membres du groupe : ce dernier a partagé à propos de son premier jour de travail et a ainsi ouvert, à tous, la possibilité de débattre. Un jeu sur le vocabulaire du travail est en outre utilisé. Il est complété par des travaux

pratiques portant sur la réalisation d'un curriculum vitae, une lettre de motivation. Bien entendu, il ne s'agit pas ici de réaliser ces documents pour les réaliser, mais bien de comprendre leur sens, leur portée, leur finalité. C'est également dans cette optique que l'entretien d'embauche est travaillé. Il s'épanouit à partir de jeux de rôle. Et permet ainsi de décortiquer les motivations du postulant, de l'employeur. Les apprenants ont en outre eu l'opportunité de visiter Valvert en mars 2008. Une visite qui a donné un nouveau souffle au travail entrepris.

Évaluation du module dans sa globalité

Groupe solidaire qu'anime un grand esprit d'entraide et pour qui le collectif a tout son sens. Les projets individuels nourrissent réellement le projet du groupe. C'est ainsi que c'est avec enthousiasme qu'ils investissent de l'énergie et du temps dans différentes expériences identifiées comme autant de jalons d'une finalité plus vaste. Ensemble, ils explorent les sphères environnementale, culturelle, sociale, économique, en ancrant toute la démarche entreprise dans différentes réalisations telles que les visites de musées, de sites patrimoniaux, d'entreprises, la concrétisation d'un repas, l'organisation d'une caisse-café...

Entendus comme finalités sont les projets personnels et professionnels des uns et des autres. C'est ainsi que la formation qualifiante que veulent débiter deux stagiaires, en septembre (auxiliaire de la petite enfance), en parallèle avec la formation d'alphabétisation, a eu des répercussions positives et stimulantes sur la dynamique du groupe d'alphabétisation. Au même titre que l'expérience de l'apprenant qui a commencé, en cours de module, une formation au travail (LA LORRAINE) en alternance. La présence de deux travailleurs, un jour par semaine, rejaillit sur les projets individuels et collectifs. Au chapitre fondamental du transfert des apprentissages dans la vie quotidienne, on ne peut que noter une plus grande facilité à gérer l'administratif, la logistique pour plusieurs d'entre eux (électricité, recherche de logement, lecture de petites annonces, constitution de dossier pour maison sociale, les courses...). Il ne faut pas se leurrer : l'exercice reste difficile, mais ils se sentent plus confiants dans la démarche.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêts en cours de module : Un stagiaire a trouvé du travail à temps plein. Une stagiaire a arrêté pour raisons médicales (grossesse).

Arrêts en fin de module : Une stagiaire ne poursuivra pas pour raisons de santé. Un stagiaire arrive au bout de son parcours et ses horaires de travail ne sont plus compatibles avec la formation. Il a donc été orienté vers les Ateliers Pédagogiques Personnalisés du CIEP, organisés en soirée.

Poursuite de la formation : 10 stagiaires poursuivent en septembre.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Bonne collaboration avec la Commune de Virton qui met à disposition de Lire et Écrire pour sa formation.

Bonne collaboration et contacts réguliers avec le Centre des réfugiés de Virton qui orientent à Lire et Écrire des candidats réfugiés qui ont besoins de nos services.

Bonne relation avec la Maison d'accueil de Gomery qui parfois oriente ses pensionnaires chez nous pour les besoins de formation.

Collaboration régulière avec Vie Féminine antenne de Virton qui intervient thématiquement dans nos groupes.

Collaboration avec l'École de Saint Mard et Vie Féminine antenne de Virton dans le cadre d'un projet socioculturel qui consiste à intéresser les femmes d'origine turque à nos formations dans un but d'une bonne intégration qui passe d'abord par la connaissance de la langue française d'une part et d'autre part dans un but d'échange socioculturel et d'un bon suivi de leurs enfants à l'école.

Régionale : Lire et Écrire Luxembourg

Nom du module : Virton Alpha

Nom du formateur : Pascale Devis et Hugues Pierrard

Nombre d'heures par semaine : 18hrs/semaine

Durée du module : du 09/08 au 12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 37 journées de formation de 6 heures chacune

Nombre d'entrées en formation : 17

Objectifs du module

Être pleinement aux côtés de ce groupe très hétérogène (cinq niveaux), demande de la part des formateurs une grande disponibilité et une réelle capacité d'adaptation. Également parce que les apprenants dessinant ce groupe sont en butte à de sérieuses difficultés sociales, personnelles, économiques. Ces réalités sont à travailler en parallèle à l'accompagnement qu'octroient les pédagogues en faveur de l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul en lien avec les projets d'insertion de chacun. Concrètement, le respect de soi et des autres a véritablement formé le fil rouge qu'ont outillé le vocabulaire orthographique, les règles grammaticales simples, les mathématiques.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Les objectifs et projets des apprenants ont vu les formateurs, dans la lignée de ce qui s'est construit au gré du premier module de formation d'alphabétisation à Virton, travailler la recherche d'une offre d'emploi et la simulation de candidature (ou candidature réelle pour deux personnes). Toutes et tous ont exploré les outils de recherche d'une offre d'emploi, les différents supports disponibles. Lecture et analyse ont suivi. Les stagiaires ont identifié le support leur convenant le mieux. Ils ont été plus loin dans différents journaux. Ils se sont arrêtés sur la forme que revêt une offre d'emploi type. Ils ont ensuite fourni un travail de création, toujours autour de l'offre d'emploi.

Autre volet des activités : Quel emploi pour moi ? Avec un travail sur les motivations. Se posèrent alors les questions suivantes : Qu'est-ce que je sais faire ? Qu'est-ce que je voudrais faire ? Quelles sont mes

compétences ? Comment arriver à mes objectifs ? Quelle formation pour moi ? Quelle formation le Forem propose pour arriver à mes objectifs.

Recherchez une offre d'emploi en rapport avec ses propres objectifs a été un autre exercice.

Évaluation du module dans sa globalité

Le groupe a vécu de nombreux conflits internes. Il n'a pas été facile de garder l'apprentissage au cœur de la formation, l'ambiance de travail n'était pas toujours là. Toutefois, ces heurts n'ont pas entravé la régularité des stagiaires motivés pour les uns par le fait d'avancer en écriture et en lecture, pour les autres, par le plaisir de se retrouver dans un groupe.

Plusieurs suivent la formation dans l'optique de se préparer à intégrer le monde du travail. La présence de trois travailleurs participant à la formation un jour par semaine est un réel adjuvant pour ceux-là.

Transfert des apprentissages dans la vie quotidienne : plus d'autonomie dans les formulaires, la lecture d'informations, le « clavardage » pour certains, les SMS pour d'autres.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Trois personnes sont travailleuses et participent à la formation en alternance parmi les dix apprenants poursuivant la formation d'alphabétisation à Virton.

Trois personnes ont intégré la formation « Remise à Niveau » de "La Trêve" en fin de module.

Une personne a intégré le groupe de Florenville suite à un déménagement.

Une personne a arrêté suite à son accouchement. Une personne a trouvé du travail. Une autre s'est vu mettre fin à sa formation pour absences injustifiées.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Bonne collaboration avec la Commune de Virton qui met à disposition de Lire et Écrire pour sa formation.

Bonne collaboration et contacts réguliers avec le Centre des réfugiés de Virton qui orientent à Lire et Écrire des candidats réfugiés qui ont besoins de nos services.

Bonne relation avec la Maison d'accueil de Gomery qui parfois orientés ses pensionnaires chez nous pour les besoins de formation.

Collaboration régulière avec Vie Féminine antenne de Virton qui intervient thématiquement dans nos groupes.

Collaboration avec l'École de Saint Mard et Vie Féminine antenne de Virton dans le cadre d'un projet socioculturel qui consiste à intéresser les femmes d'origine turque à nos formations dans un but d'une bonne intégration qui passe d'abord par la connaissance de la langue française d'une part et d'autre part dans un but d'échange socioculturel et d'un bon suivi de leurs enfants à l'école.

Nom du module : Arlon Alpha Oral

Nom du formateur : Marie-Hélène Tinant, Alphonse Murego, Guy Clausse et Michèle Hacherelle (volontaires)

Nombre d'heures par semaine : 12hrs/semaine

Durée du module : du 01/08 au 06/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 21 journées de 6 heures de formation, 46 journées de 3h de formation.

Nombre d'entrées en formation : 20

Objectifs du module

Gagner en autonomie dans la vie quotidienne, prendre sa destinée en mains, être pleinement acteur de son existence. Ces objectifs, identifiés dans le groupe Alpha Oral, ne sont pas que des mots. Derrière eux reste tapie une réelle volonté de comprendre cette ville que je parcours chaque jour, le pays où j'ai posé mes valises, dans l'optique d'agir, d'évoluer dans un contexte que je me suis approprié. Le premier vecteur –évident- n'est autre que la langue. C'est bien pour cela que l'objectif du groupe d'alpha oral est d'armer les uns et les autres du vocabulaire usuel dont ils ont besoin d'emblée, en lien avec les projets spécifiques qu'ils poursuivent. Les notions de base en français oral leur permettant de communiquer dans diverses situations de la vie quotidienne sont au cœur de l'apprentissage opérationnalisé avec les apprenants, à partir de leurs compétences. Dans un deuxième temps, ils s'attèlent à consolider les acquis, à gagner en fluidité, compréhension et en spontanéité dans l'expression.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Les apprenants ont visité l'usine d'embouteillage d'eau minérale Valvert. Après l'accueil, les apprenants se sont vu présenter une maquette reprenant les différentes composantes de l'usine. Ensuite, ils ont effectué la visite de l'implantation. À savoir le département de fabrication des bouteilles de différentes dimensions, l'embouteillage, et le laboratoire. Toutes et tous ont été surpris du haut degré de robotisation de l'usine. À l'exception du laboratoire, la présence de l'homme est très limitée. Ils ont en outre eu, par le biais de cette visite, l'occasion de fouler du pied le terrain des

activités économiques du sud de la province de Luxembourg. Bien entendu, cette démarche s'inscrit dans une réflexion plus vaste, en lien avec les projets d'insertion des uns et des autres, avides de prendre la mesure des réalités s'offrant à eux. S'en est suivi un débat sur les métiers auxquels ils pourraient accéder, en lien avec leurs compétences, expériences et projets personnels.

Évaluation du module dans sa globalité

La présence en formation a été, globalement, régulière. La majeure partie des apprenants, mus par leur projet d'intégration sociale et/ou professionnelle, ont montré une importante soif d'apprendre. Le collectif s'enrichit en outre des projets individuels que certains priorisent. À savoir, la préparation de formations, en vue trouver un travail, en parcs et jardins ou comme chauffeur. Le projet que nourrit une troisième en faveur d'une formation au permis de conduire imprègne également l'esprit du groupe.

La majorité des apprenants est de plus en plus à l'aise dans la communication avec le médecin, au marché et dans divers bureaux...

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêts en cours de module : deux stagiaires ont déménagé. Une stagiaire a arrêté suite à des ennuis de santé. Deux stagiaires ont abandonné sans donner de précisions.

Arrêts en fin de module : Un stagiaire poursuivra aux APP à la Trêve (au départ il pensait continuer les deux). Deux stagiaires vont déménager hors province. Un stagiaire ayant à présent un bon bagage en français est orienté vers le CEPPST et la promotion sociale pour y poursuivre son apprentissage du français.

Un stagiaire n'a pas laissé d'infos.

Poursuite de la formation : Dix stagiaires poursuivront en septembre, dont un dans le groupe alpha et un en parallèle à son travail.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

La commune d'Arlon et l'école industrielle et commerciale qui mettent à notre disposition gratuitement deux locaux de formation.

L'école industrielle et commerciale qui oriente vers nos formations et inversement. Bons contacts.

Le CPAS d'Arlon avec qui nous proposons un atelier ouvert au public lire et écrire et aux bénéficiaires du CPAS. Mais également pour l'orientation vers nos formations. Très bons contacts dans le cadre de l'atelier.

Le Forem Conseil et le CEFO qui orientent vers nos formations et vers qui nous orientons également nos stagiaires. Le CEFO accueille également nos groupes de formation pour des visites et information en matière de formations et recherches d'emploi.

Les CPAS de Léglise, Etalle, Messancy et Saint-Léger qui orientent des bénéficiaires vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le suivi.

L'EFT Habilux avec qui nous travaillons pour l'orientation des stagiaires d'une formation à l'autre mais également pour permettre à certains de suivre les deux formations. Très bons contacts.

SOS Dépannage/Forca, vers qui nous orientons des stagiaires désireux d'obtenir leur permis de conduire. Les stagiaires ont ainsi l'occasion de faire les deux formations en parallèle (horaire adapté de part et d'autre). Des contacts entre opérateurs sont pris pour le suivi des stagiaires. Très bons contacts.

La Trêve et ses ateliers pédagogiques personnalisés vers qui nous orientons des stagiaires en fin de parcours chez nous. Contacts et rencontre afin de mieux se connaître et de savoir ce que chaque opérateur propose.

Nom du module : Arlon Alpha Oral

Nom du formateur : Marie-Hélène Tinant, Josée Heukemès, Guy Clause et Michèle Hacherelle (volontaires)

Nombre d'heures par semaine : 15 puis 9 hrs/semaine

Durée du module : du 09/08 au 12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 25 journées de 6 heures de formation, 18 journées de 3h de formation

Nombre d'entrées en formation : 24

Objectifs du module

Les apprenants ont des statuts, des origines géographiques, des niveaux très différents. Les pédagogues ont mis toute leur énergie dans l'accompagnement des uns et des autres de manière à leur permettre de se situer individuellement pour ainsi être mieux à même de se situer de manière adéquate et comprise dans le groupe. Un important travail a porté sur la cohésion du groupe de façon à ce que chacun puisse se sentir à l'aise. Les outils ? L'expression orale, le vocabulaire, de façon à comprendre son environnement, à l'appréhender de manière adéquate et dans l'optique d'optimiser l'intégration. Travailler la confiance en soi, le respect des horaires... étaient indispensables. Le groupe semble atteindre actuellement une certaine stabilité. On peut noter une réelle progression pour la plupart des apprenants.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Dans le cadre explicité ci-dessus, plusieurs activités ont poursuivi l'objectif de permettre à chacun de comprendre son environnement immédiat. Ainsi, au-delà du fait qu'ils ont entrepris une formation, l'institution qu'ils ont intégrée a fait l'objet de plusieurs animations. Ceci afin de leur permettre, à toutes et tous, de confronter leurs projets avec la formation dans laquelle ils se sont engagés. Mais également dans le but de les accompagner dans la poursuite d'un apprentissage dont la toile de fond est pleinement comprise et acceptée. Concrètement, l'alphabetisation en Belgique a été travaillée. Mais également le réseau Lire et Écrire et, enfin, l'asbl Lire et Écrire, au cœur de la province de Luxembourg. Une association qui prône une prise en compte par toutes et tous de la réalité de

l'analphabétisme. Et qui propose aux apprenants de les accompagner dans l'acquisition des indispensables outils que sont l'expression orale, la lecture, l'écriture, le calcul. Ce travail, entrepris en Alpha Oral, permet de poser la question de : « Je veux m'exprimer en français pour... ». Non sans s'être, au préalable, situé par rapport aux autres membres du groupe. Ce n'est qu'après pareille appropriation de sa situation spécifique que l'apprenant va pouvoir mobiliser son énergie dans l'apprentissage. Tout simplement parce qu'il lui donne sens. Ont suivi des activités en lien avec la vie quotidienne, des animations portant sur l'encadrement des tout-petits, les rendez-vous chez les médecins, dentistes, l'entretien d'embauche. Et, en lien avec celui-ci, un débat sur le marché de l'emploi visible et caché. Dans le contexte économique tel qu'on le connaissait à l'époque.

Évaluation du module dans sa globalité

Ce groupe très hétérogène progresse au gré des jalons qu'il parvient à poser, au fil de la compréhension critique qu'il a du monde dans lequel il évolue. La majorité des apprenants sont réguliers et motivés. La mise en œuvre d'un projet professionnel est en cours. Certains sont déjà dans un projet professionnel.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêt en cours de module : deux stagiaires n'ont pas puisé dans le groupe intégré de quoi se stabiliser et répondre à leurs aspirations du moment. Deux apprenants ont déménagé.

Arrêt en fin de module : les absences d'un apprenant pousse l'institution à mettre fin à sa formation. Une stagiaire est retournée dans son pays d'origine.

Dix-huit stagiaires ont manifesté la volonté de poursuivre la formation dont une en parallèle avec son activité professionnelle comme tel était déjà le cas en 2008.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

La commune d'Arlon et l'école industrielle et commerciale qui mettent à notre disposition gratuitement deux locaux de formation.

L'école industrielle et commerciale qui oriente vers nos formations et inversement. Bons contacts.

Le CPAS d'Arlon avec qui nous proposons un atelier ouvert au public lire et écrire et aux bénéficiaires du CPAS. Mais également pour l'orientation vers nos formations. Très bons contacts dans le cadre de l'atelier.

Le Forem Conseil et le CEFO qui orientent vers nos formations et vers qui nous orientons également nos stagiaires. Le CEFO accueille également nos groupes de formation pour des visites et information en matière de formations et recherches d'emploi.

Les CPAS de Léglise, Etalle, Messancy et Saint-Léger qui orientent des bénéficiaires vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le suivi.

L'EFT Habilux avec qui nous travaillons pour l'orientation des stagiaires d'une formation à l'autre mais également pour permettre à certains de suivre les deux formations. Très bons contacts.

SOS Dépannage/Forca, vers qui nous orientons des stagiaires désireux d'obtenir leur permis de conduire. Les stagiaires ont ainsi l'occasion de faire les deux formations en parallèle (horaire adapté de part et d'autre). Des contacts entre opérateurs sont pris pour le suivi des stagiaires. Très bons contacts.

La Trêve et ses ateliers pédagogiques personnalisés vers qui nous orientons des stagiaires en fin de parcours chez nous. Contacts et rencontre afin de mieux se connaître et de savoir ce que chaque opérateur propose.

Nom du module : Bastogne Alpha

Nom du formateur : Noëlle Van Aerschodt, Laurence Pirotte, Vinciane Toussaint

Nombre d'heures par semaine : 12 puis 18hrs/semaine

Durée du module : du 01/08 au 06/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 51 journées de 6 heures de formation

Nombre d'entrées en formation : 14

Objectifs du module

Chaque apprenant arrive chez Lire et Écrire mû par des projets plus ou moins définis qu'au gré des semaines, au rythme de la dynamique de groupe, les formateurs vont faire naître avant de les accompagner dans la confrontation de leurs objectifs avec la réalité du terrain. La plupart d'entre eux sont en recherche d'un travail ou d'une formation qualifiante (une apprenante souhaite présenter un chef-d'œuvre dans le but d'obtenir son CEB), aussi les pédagogues travaillent-ils, avec les apprenants, divers parcours, différentes démarches aussi concrètes que la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, la recherche d'un emploi sur Internet, l'inscription à une agence d'intérim non sans avoir, au préalable, travaillé autour du concept même de l'intérim. En lien avec ces projets, les talents communicationnels sont particulièrement travaillés dans l'optique d'accompagner l'individu dans son appropriation de l'espace d'expression. Ce qui suppose d'avoir confiance en soi et d'oser prendre la parole. Bien entendu les outils privilégiés ne sont autres que la lecture, l'écriture, l'expression orale et le calcul.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Entre janvier et juin, en lien avec les projets des apprenants, l'emploi s'est mué en fil rouge. D'emblée, l'initiation à Internet s'est concrétisé par le site du Forem, au gré duquel le maniement de la souris a été organisé. Il a aussi été un des supports permettant d'explorer les offres d'emploi, l'élaboration de CV, lettre de motivation. L'ensemble de ce travail ne pouvait s'épanouir pleinement sans qu'il fasse sens à chacune et à chacun. C'est pourquoi un débat portant sur les idées reçues émanant du monde du travail a été organisé. Dans un deuxième temps, le boulot a nourri les discussions dans ce qu'il présente de spécifique pour chacun, en lien avec les compétences respectives. Le permis de conduire

théorique a été travaillé. L'entreprise Eurolocks, incontournable PME du secteur économique de Bastogne, a fait l'objet de travaux. Elle a, en outre, fait l'objet d'une visite, non seulement dans l'optique de découvrir un type d'activités, mais également pour tisser du lien entre les apprenants en formation et l'emploi. Enfin, parce que pareil investissement ne peut se faire que dans un environnement compris, Bastogne a été le théâtre de diverses animations à même de dessiner, en faveur de chaque participant actif, des lignes de forces, des instantanés inhérents aux champs commerciaux, sociaux, culturels, économiques, formatifs.

Évaluation du module dans sa globalité

Au sein de ce groupe mixte et hétérogène, un noyau de 6 personnes fait preuve d'une grande régularité et d'une réelle motivation. Ils sont rejoints par les autres tributaires d'autres engagements (formation, travail intérimaire, recherche d'emploi, démarches administratives, maladie, soucis matériels...).

Mise en œuvre d'un projet professionnel : Ils ont presque tous un projet: un apprenant vient de décrocher un PFI dans une boulangerie. Dès septembre, une dame commence une formation à la Trêve en atelier floral ; une autre travaille son chef-d'œuvre. Un jeune envisage une formation en maçonnerie à l'école du Mardasson. Deux dames sont inscrites dans une agence intérim et effectuent des remplacements.

Transfert des apprentissages dans la vie quotidienne : plusieurs prennent confiance en eux et n'hésitent plus à prendre la parole dans le groupe, à téléphoner, à remplir un document administratif ou à se présenter dans une agence intérim. Certains aident plus facilement les enfants à la maison. Les apprenants turcs sont plus à l'aise avec la langue française.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.

- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêts en cours de module : un stagiaire a trouvé un emploi de chauffeur poids lourds à temps plein au Luxembourg ; une stagiaire a trouvé un emploi à temps partiel comme femme de ménage dans une école ; un stagiaire est orienté vers une formation en langue (anglais) au Forem à Marloie. Un stagiaire a trouvé un emploi (pas d'infos supplémentaires).

Arrêts en fin de module : une stagiaire est orientée vers la formation en Artisanat à la Trêve (OISP).

Poursuite de la formation : 9 stagiaires poursuivront en septembre (dont trois en parallèle à leur travail à temps partiel et un dans une autre antenne de formation).

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Le Forem de Bastogne qui oriente vers nos formations et vers qui nous orientons pour la recherche d'emploi et plus particulièrement les conseillères en accompagnement professionnel.

L'administration communale et l'académie de musique qui mettent à notre disposition gratuitement des locaux de formation.

Le CPAS de Bastogne qui oriente vers nos formations et avec qui il y a des contacts et rencontres pour le suivi des stagiaires.

L'AMO de Bastogne qui est un relais vers nos formations et inversement (parents en formation chez nous).

Les ILA et CPAS de Ste Ode, Vaux-sur-Sûre, Fauvillers, Bertogne et Houffalize qui orientent vers nos formations et avec qui il y a des contacts pour le bon suivi des stagiaires.

La Moisson, centre d'accueil pour adultes en difficultés, qui oriente vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le bon suivi des stagiaires.

L'ILLEPS (promotion sociale) qui met à notre disposition via location, un local équipé d'ordinateurs et avec accès à Internet. Nous orientons également vers leur formation en français (avec possibilité de faire les deux).

L'OISP La Trêve et l'EFT Habilux avec qui nous sommes en contact régulier pour l'orientation de stagiaire mais aussi pour offrir la possibilité aux ceux qui le souhaitent et selon leur projet de suivre les deux formations simultanément.

Nom du module : Bastogne Alpha

Nom du formateur : Laurence Pirotte, Noëlle Van Aerschodt, Léo Burquel

Nombre d'heures par semaine : 18hrs/semaine

Durée du module : du 09/08 au 12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 40 journées de 6 heures de formation

Nombre d'entrées en formation : 14

Objectifs du module

Les statuts, projets, niveaux des apprenants en formation entre septembre et décembre 2008, en alphabétisation, à Bastogne, sont particulièrement éclectiques. Les aspirations prennent racines dans les champs de la convivialité, de l'intégration, de l'apprentissage, du développement progressif de leurs compétences respectives. Toutes et tous ont toutefois voulu s'investir davantage de l'appropriation des mathématiques. C'est ainsi que, systématiquement, le mardi, l'ensemble des stagiaires se sont familiarisés avec les chiffres et, plus spécifiquement, avec ce qu'ils signifient en terme de gestion du quotidien. L'outil informatique, l'expression orale, la lecture, l'écriture se sont mués en adjouvants pour un meilleur être au monde. Le permis de conduire théorique a également été travaillé avec celles et ceux qui identifient ce dernier comme une priorité sans laquelle il reste difficile de progresser sur le chemin de l'apprentissage.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Réunis, les groupes Alpha et Alpha Oral se sont rendus au Forem, à Bastogne. L'objectif poursuivi ? Identifier des repères dans l'espace réservé à l'affichage des offres d'emploi. Le travail de préparation portant sur le vocabulaire spécifique, l'articulation d'une offre, s'est poursuivi sur place. Ont été explorés, les types d'emplois, de contrats, les profils... Le coin consacré à la mise en avant des brochures et informations portant sur les formations qualifiantes a également vu les stagiaires y consacrer une réelle attention. Cette visite a bien entendu été suivie par un débat au sein duquel de nombreuses questions ont été soulevées. Elle s'est muée en point de départ pour plusieurs d'entre eux. En effet, des recherches se sont poursuivies sur Internet. Un apprenant a, dans la foulée, intégré une formation en menuiserie, après avoir réussi l'examen d'entrée.

Évaluation du module dans sa globalité

Nombreux sont les apprenants de ce groupe à être confrontés à du découragement. Plusieurs sont dans une démarche de reconstruction, de compréhension, d'identification de leurs objectifs, projets. On ne peut, pour la plupart, évoquer de perspectives. Pareille réalité a bien entendu une incidence sur leur présence. Engoncés dans leur quotidien, ils ne priorisent pas encore la formation, car ils n'en ont tout simplement pas les moyens. D'aucuns ont été mal orientés et trouvent désormais, chez Lire et Écrire, un espace où se poser pour se redéployer. C'est dans ce terreau d'une grande richesse, mais pas encore suffisamment tamisé, que l'une s'initie au plaisir de la langue, alors que l'autre enrichit son vocabulaire, qu'un troisième devient familier avec les phrases simples et qu'une quatrième travaille les discriminations sonores.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêt en cours de module : une stagiaire a abandonné sans donner suite. Un stagiaire a repris l'enseignement de plein exercice (en secondaire spécial), deux apprenants ont intégré les modules de

remise à niveau de la Trêve, un stagiaire a trouvé du travail (contrat intérim) et est en recherche d'une formation plus adéquate en parallèle.

Arrêt en fin de module : une stagiaire n'a pu poursuivre suite aux changements d'horaires de son travail (technicienne de surface au rythme de contrats d'intérim).

Poursuivent en 2009 : huit stagiaires dont une en parallèle à une autre formation en français au sein de la Trêve, trois en parallèle à leur travail (un comme ouvrier communal, une comme commis de cuisine et une autre comme technicienne de surface). Enfin, un dernier suit la formation en alphabétisation en parallèle à sa formation de chef d'entreprise en menuiserie à l'IFAPME.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Le Forem de Bastogne qui oriente vers nos formations et vers qui nous orientons pour la recherche d'emploi et plus particulièrement les conseillères en accompagnement professionnel.

L'administration communale et l'académie de musique qui mettent à notre disposition gratuitement des locaux de formation.

Le CPAS de Bastogne qui oriente vers nos formations et avec qui il y a des contacts et rencontres pour le suivi des stagiaires.

L'AMO de Bastogne qui est un relais vers nos formations et inversement (parents en formation chez nous).

Les ILA et CPAS de Ste Ode, Vaux-sur-Sûre, Fauvillers, Bertogne et Houffalize qui orientent vers nos formations et avec qui il y a des contacts pour le bon suivi des stagiaires.

La Moisson, centre d'accueil pour adultes en difficultés qui oriente vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le bon suivi des stagiaires.

L'ILLEPS (promotion sociale) qui met à notre disposition via location, un local équipé d'ordinateurs et avec accès à Internet. Nous orientons également vers leur formation en français (avec possibilité de faire les deux).

L'OISP La Trêve et l'EFT Habilux avec qui nous sommes en contact régulier pour l'orientation de stagiaire mais aussi pour offrir la possibilité aux ceux qui le souhaitent et selon leur projet de suivre les deux formations simultanément.

Nom du module : Bastogne Alpha Oral

Nom du formateur : Laurence Pirotte et Amaury Gillet

Nombre d'heures par semaine : 6hrs puis 12hrs/semaine

Durée du module : du 01/08 au 06/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 27 journées de 6 heures de formation

Nombre d'entrées en formation : 15

Objectifs du module

Acquisition d'une banque de vocabulaire nécessaire à la vie quotidienne. Permettre la communication par l'apprentissage de la syntaxe de base.

Permettre à l'oreille de s'ouvrir, écouter l'autre, repérage de sons, enrichir son vocabulaire.

Se mettre en situation – communiquer, prendre la parole... S'ouvrir à l'autre, au groupe, faire des rencontres, créer des liens.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Un des apprenants souhaitant travailler dans la construction, a formulé sa volonté de travailler les compétences, le CV. Celui-ci a donc été le point de départ d'une réflexion plus vaste sur le monde du travail et ses différentes facettes. Quel travail ? Quelles pistes explorer pour trouver un job ? Qu'est-ce qu'une agence d'intérim ? Quels sont les différents contrats d'emploi ? C'est quoi un salaire brut, une rémunération nette ? Les professions ont également été au cœur de la formation. Elles ont nécessité un travail sur le vocabulaire et les phrases simples. Et ont abouti à de réels échanges et à un débat.

Évaluation du module dans sa globalité

Bonne participation d'ensemble. Quelques personnes assez à l'aise ont permis au groupe de nombreux échanges. Une majorité des apprenants est toujours là. L'horaire est respecté.

Un noyau du groupe, de niveau moyen et fort, génère des échanges nombreux et riches. Assortis d'une belle entraide.

Mise en œuvre d'un projet professionnel : selon les objectifs de chacun, plusieurs personnes se préparent à intégrer une autre formation.

L'ensemble du groupe s'approprié le vocabulaire de la vie quotidienne.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêts en cours de module : une stagiaire pour problèmes de santé ; de plus, elle est orientée vers le CEPPST de Libramont pour septembre 2008. Un stagiaire a abandonné sans donner de nouvelles. Deux stagiaires ont arrêté pour raisons personnelles (un d'entre eux connaît des problèmes inhérents à sa situation en Belgique). Une personne a augmenté son temps de travail et les horaires n'étaient plus compatibles (patronne d'un camping). Elle poursuivra en promotion sociale en septembre

Arrêts en fin de module : deux stagiaires poursuivront en promotion sociale (français) à Libramont à partir de septembre.

Poursuite de la formation : huit stagiaires reprendront normalement en septembre. Deux sur ces huit passeront dans le groupe alpha. Deux sur les huit poursuivront en parallèle à leur travail à temps partiel.

Nom du module : Bastogne Alpha Oral

Nom du formateur : Séverine Colson et Amaury Gillet

Nombre d'heures par semaine : 15hrs/semaine

Durée du module : du 09/08 au 12/08

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 27 journées de formation de 6 heures et 14 journées de 3h de formation

Nombre d'entrées en formation : 18

Objectifs du module

Connaissances de base en français oral (se présenter, se situer, les chiffres, l'alphabet...). Acquérir du vocabulaire, structures de phrases simples. Compréhension de messages simples. Faire connaissance avec notre environnement socioculturel, Cohésion de groupe.

Au terme du module sont constatées une amélioration de la structuration des phrases, du vocabulaire de base et de la connaissance du milieu de vie.

Méthodologie

Le contenu de la formation est globalement élaboré à partir de situations problèmes, de situations fonctionnelles rencontrées par les apprenants (chercher un emploi, lire une petite annonce se présenter à un employeur, visite chez le médecin, maison à louer, entretien avec l'instituteur des enfants, courses au magasin...). Il est lié directement au projet socioprofessionnel des apprenants (sur base de sa première formulation lors de l'entrée en formation) dans une démarche d'évaluation formative intégrée : ce projet est une première « hypothèse » sur laquelle nous nous appuyons au départ. Un adulte en déficit de savoirs ne formule pas son déficit de connaissance en « contenu matière » mais généralement en « situations problèmes ». L'entrée par « situations » permet de faire des liens « prioritaires » vers les contenus de la formation (savoirs de base, matières...). Les objectifs sont définis tant au niveau individuel que collectif.

Les méthodes et outils pédagogiques sont multiples et utilisés alternativement en fonction des spécificités du public et du contexte. Ils valorisent les acquis, les atouts et le potentiel des apprenants. Ils facilitent l'utilisation de divers moyens d'apprentissage. Il s'agit :

- de séances en groupe et/ou sous-groupe de transfert ou d'échange de savoirs ;
- d'animations interactives (jeu de rôle, conversation, débat, atelier d'écriture, atelier de lecture) ;
- d'activités individuelles (« training » sur logiciel pédagogique, exercices individuels...).

Description des activités et du contenu de formation

Les groupes Alpha et Alpha Oral sont allés visiter le Forem, dans le cadre du sujet travaillé en formation (le monde du travail et les professions, la mise en situation pratique des acquis).

Concrètement, ils ont reçu des explications sur les différents services, aides et formations proposées par le Forem. Le panel de formations que propose le Forem ainsi que les diverses offres d'emploi ont été consultées.

Explication a été donnée sur l'organisation du monde du travail en Belgique et sur le fonctionnement Onem et Forem. Ensuite, en formation, toutes ces informations ont été travaillées sous diverses formes (dialogues, vocabulaire...). Tout cela en rapport avec les objectifs professionnels de chacun des apprenants.

Cela a permis à certains de mieux définir leur projet professionnel, définition tributaire de leur maîtrise de la langue.

Évaluation du module dans sa globalité

Il y a, en Alpha Oral à Bastogne, une bonne dynamique de groupe. Les plus forts aident les plus faibles et les nouveaux se sont bien intégrés. Le niveau général permet de travailler divers sujets. Le groupe est régulier et motivé. Ce qui ne signifie pas que la participation des mamans se fait au rythme des enfants et de la disponibilité qu'ils laissent. Plusieurs apprenants alternent la formation avec un boulot ou une autre formation.

Connaissance des savoirs de base : ils se débrouillent en situation.

Une meilleure connaissance de la langue leur permet une intégration plus facile. Ils osent s'exprimer dans leurs activités quotidiennes. Une meilleure connaissance de leur milieu de vie les soutient dans leur parcours.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évaluation formative est intégrée à la formation. Elle garantit un ajustement dynamique des objectifs (individuel et collectif) et des apprentissages en les remettant constamment en perspective.

Elle permet :

- De cibler plus efficacement les déficits de connaissances et y remédier.
- De s'appuyer sur les acquis et de les renforcer.
- D'optimiser les processus d'acquisition.
- De responsabiliser les apprenants.
- D'améliorer l'autonomie des apprenants.
- D'initier progressivement les apprenants à l'autoévaluation, l'autocontrôle des tâches.
- De moduler, de manière dynamique, les pratiques pédagogiques.

L'évaluation formative fait partie du processus de formation. Différents moyens permettent de pratiquer :

- l'observation (observation de la personne en situation d'apprentissage) ;
- la co-évaluation (amener les apprenants à juger leur travail de manière critique) ;
- l'autoévaluation (l'apprenant se passe du formateur pour s'évaluer lui-même).

Le suivi de l'apprenant par l'agent de guidance (en collaboration avec l'équipe pédagogique) s'intègre à ce processus d'évaluation formative par des rencontres ponctuelles axées spécifiquement sur le suivi de la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel cohérent vers la formation et/ou l'emploi et de la préparation de l'après formation.

Suivi de l'apprenant par l'agent de guidance et l'équipe de formation pendant la formation :

- Évaluation du parcours de la personne à l'entrée de la formation.
- Définition et suivi des objectifs depuis l'entrée en formation.
- Motivation et choix personnel des moyens à mettre en œuvre.
- Expériences professionnelles.
- Stimulation des démarches pour aller vers l'emploi.
- Préparation de l'après formation.

Suivi des stagiaires post-formation

Arrêt en cours de module : trois stagiaires ont arrêté et une a mis fin à la formation pour des raisons personnelles.

Arrêt en fin de module : une apprenante poursuit son apprentissage du français au CEPPST.

Poursuivent en 2009 : 12 stagiaires poursuivent dans le même groupe. Parmi eux, un qui réintègre le collectif au terme d'un mois d'intérim. Un des apprenants du groupe Alpha Oral intègrera, en 2009, le groupe Alpha de Bastogne.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Le Forem de Bastogne qui oriente vers nos formations et vers qui nous orientons pour la recherche d'emploi et plus particulièrement les conseillères en accompagnement professionnel.

L'administration communale et l'académie de musique qui mettent à notre disposition gratuitement des locaux de formation.

Le CPAS de Bastogne qui oriente vers nos formations et avec qui il y a des contacts et rencontres pour le suivi des stagiaires.

L'AMO de Bastogne qui est un relais vers nos formations et inversement (parents en formation chez nous).

Les ILA et CPAS de Ste Ode, Vaux-sur-Sûre, Fauvillers, Bertogne et Houffalize qui orientent vers nos formations et avec qui il y a des contacts pour le bon suivi des stagiaires.

La Moisson, centre d'accueil pour adultes en difficultés qui oriente vers nos formations et avec qui des contacts réguliers sont pris pour le bon suivi des stagiaires.

L'ILLEPS (promotion sociale) qui met à notre disposition via location, un local équipé d'ordinateurs et avec accès à Internet. Nous orientons également vers leur formation en français (avec possibilité de faire les deux).

L'OISP La Trêve et l'EFT Habilux avec qui nous sommes en contact régulier pour l'orientation de stagiaire mais aussi pour offrir la possibilité aux ceux qui le souhaitent et selon leur projet de suivre les deux formations simultanément.

Lire et Écrire Namur

Modules de formation classique

Nom du module : Cours du soir avancé

Nom du formateur : Gérard Verleine

Nombre d'heures par semaine : 4 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01/08 au 31/12/08

Entrées permanentes : oui

Nombre d'heures total du module de formation : 191 h

Nombre d'entrées en formation : 6

Ce module s'inscrit dans le cadre de la convention Région Wallonne Travailleurs 2008 et a été organisé dans le lieu de formation suivant (centra alpha) : CIEP (Centre d'information et d'éducation populaire) à la place l'Ilon à Namur.

Objectifs du module

Préalable

Du fait de son statut, le groupe du soir alpha regroupe des personnes provenant de plusieurs secteurs de travail (nettoyage, restauration, travail en hôpital...).

Mise en œuvre d'un module de formation en alphabétisation adaptée aux réalités de l'entreprise et accessible à tous les travailleurs peu ou pas scolarisés. Cette formation a été donnée durant les heures de fin de journée, heures durant lesquelles, les travailleurs ont pu se libérer. L'objectif est de permettre aux participants d'améliorer leurs compétences au niveau du langage oral, du langage écrit (« écriture et lecture ») et du calcul et par-là d'augmenter leur autonomie, leur compréhension et leur action dans leur environnement social et professionnel, et leur positionnement par rapport à celui-ci. **Un des enjeux pour nous est aussi le maintien à l'emploi de ces travailleurs particulièrement fragilisés.**

L'objectif spécifique ici est de privilégier un apprentissage du français pour des personnes « avancées », c'est-à-dire en favorisant une remise à niveau de leurs compétences orthographiques, graphiques, d'expression orale, de lecture et d'écriture (enrichir son vocabulaire, structurer ses phrases, travailler l'actualité, utiliser des temps différents et conjuguer des verbes...) sur des thématiques personnelles ou professionnelles.

Méthodologie

C'est au travers d'une démarche d'Éducation permanente que nous poursuivons la finalité de maintien à l'emploi. Cette démarche nous permet via différentes méthodes d'impliquer les travailleurs dans leur formation. Méthodes : MNLE, auto-socioconstruction des savoirs, projet, apprentissage technique, atelier pédagogique personnalisé...

Description des activités et du contenu de formation

Sur base des tableaux de bord réalisés par le formateur, nous pouvons expliciter ceci. Concrètement, au cours du travail pédagogique avec les participants, plusieurs thèmes ont été abordés, en voici quelques-uns qui illustrent bien le caractère multi fonctions de l'apprentissage et des intérêts communs du groupe :

- construire une charte de fonctionnement pour le groupe ;
- travailler sur l'actualité au travers de journaux, supports écrits, articles, revues... ;

- découvrir, comparer, utiliser et emprunter des livres (documentaires, dictionnaires phonétiques, romans, imagiers...);
- découvrir l'importance d'acquérir de nouvelles compétences...;
- partager sur le thème de la motivation : travail et formation ;
- travailler sur des thèmes liés au travail mais pas uniquement, également sur des thèmes de la vie quotidienne ;
- ...

En effet, beaucoup d'apprenants montrent qu'ils souhaitent travailler d'autres thèmes que ceux qui ont alimentés leur journée. De manière indirecte, cela a des répercussions sur leur travail, et donc les thèmes sont plus larges.

Évaluation du module dans sa globalité

Dans le cadre de ce module, les personnes sont conscientes que les 4 heures de formation par semaine sont finalement peu par rapport à certaines compétences qui devraient être renforcées, ceci dit, cet espace est vu comme utile et déjà bien investi. La démarche des personnes est volontaire.

Évaluation des compétences des stagiaires

Les travailleurs en formation ont été acteurs de leur apprentissage, ce qui a mené à des résultats concrets.

Ceux-ci témoignent également qu'être en formation tout en travaillant est conséquent. Mais c'est un choix que les travailleurs assument.

Les méthodologies utilisées dans le cadre de cette évaluation sont multiples ; l'esprit de celles-ci reste participatif et formatif, et peut soit reposer sur un support spécifique soit être construit par le groupe et le formateur en fonction de ce qui est important de mettre en évidence.

Suivi des stagiaires post-formation

Les travailleurs ont maintenu leur contrat à notre connaissance.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Les partenariats sont un pilier de la formation, en effet, même si on sait que 4 h de formation sont minimales, cette formation s'intègre dans un cadre bien précis. Ces formations ont été données au CIEP, c'est donc un groupe qui a fonctionné au même titre que les autres c'est-à-dire qui appartient à la dynamique du centre et de l'équipe de formateurs. Le centre de formation est un des acteurs du réseau local, il collabore donc au travers de réunions, de plateformes, aux questions d'actualité sur la formation d'adulte (avec les autres acteurs syndicaux, Forem, acteurs associatifs, entreprises, CPAS...). Il est essentiel pour les travailleurs, et donc via l'opérateur de maintenir ces liens et lieux de concertation.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Il est vrai que l'absentéisme reste une préoccupation, car il touche non seulement les autres groupes en formation d'alphabétisation, mais également celui-là.

Il s'agit pour nous d'un paradoxe dans le même temps, car à la fois, la personne s'y inscrit librement et décide de suivre la formation, et également, c'est ce temps de formation qui peut être très vite fragilisé voir supprimé, car il est un temps charnière entre vie professionnelle et vie privée.

Nom du module : Cours du soir débutant

Nom du formateur : Céline Mormaque / Anne Alexandre

Nombre d'heures par semaine : 4 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01/08 au 31/12/08

Entrées permanentes : oui

Nombre d'heures total du module de formation : 138 h

Nombre d'entrées en formation : 8

Ce module s'inscrit dans le cadre de la convention Région Wallonne Travailleurs 2008 et a été organisé dans le lieu de formation suivant (centra alpha) : CIEP (Centre d'information et d'éducation populaire) à la place l'Ilon à Namur.

Objectifs du module

Préalable

Du fait de son statut, le groupe du soir alpha regroupe des personnes provenant de plusieurs secteurs de travail (nettoyage, restauration, travail en hôpital...).

Mise en œuvre d'un module de formation en alphabétisation adaptée aux réalités de l'entreprise et accessible à tous les travailleurs peu ou pas scolarisés. Cette formation a été donnée durant les heures de fin de journée, heures durant lesquelles, les travailleurs ont pu se libérer. L'objectif est de permettre aux participants d'améliorer leurs compétences au niveau du langage oral, du langage écrit (« écriture et lecture ») et du calcul, et par-là d'augmenter leur autonomie, leur compréhension et leur action dans leur environnement social et professionnel, ainsi que leur positionnement par rapport à celui-ci. Un des enjeux pour nous est aussi le maintien à l'emploi de ces travailleurs particulièrement fragilisés.

L'objectif spécifique ici est de privilégier un apprentissage du français pour des personnes débutantes (travail des sons, du vocabulaire, de la prononciation, des verbes être et avoir...) et tout cela au travers de thèmes qui traversent leur activité professionnelle et leur vie quotidienne.

Méthodologie

C'est au travers d'une démarche d'Éducation permanente que nous poursuivons la finalité de maintien à l'emploi. Cette démarche nous permet via différentes méthodes d'impliquer les travailleurs dans leur formation. Méthodes : MNLE, auto-socioconstruction des savoirs, projet, apprentissage technique, atelier pédagogique personnalisé...

Description des activités et du contenu de formation

Sur base des tableaux de bord réalisés par la formatrice, nous pouvons expliciter ceci. Concrètement, au cours du travail pédagogique avec les participants, plusieurs thèmes ont été abordés, en voici quelques-uns qui illustrent bien le caractère multi fonctions de l'apprentissage et des intérêts communs du groupe :

- construire une charte de fonctionnement pour le groupe ;
- travailler sur l'actualité au travers de journaux, supports écrits... ;
- utiliser des outils (liste de mots, imagiers, ...) ;
- découvrir l'importance d'acquérir de nouvelles compétences... ;
- partager sur le thème de la motivation : travail et formation ;
- mettre en relation l'euro, la consommation, en lien avec la vie quotidienne... ;
- travailler sur le déchiffrement et l'utilisation de la lecture, et l'écriture au quotidien ;

- aborder les mathématiques (opérations de base, espace, temps...);
- ...

Ici, le lien avec le métier est plus présent car plus parlant pour la personne qui peut plus facilement faire des transferts.

Plus de liens avec l'environnement et quelques visites et découvertes du quartier où ils viennent suivre des formations, mais qu'ils ne connaissent pas...

Évaluation du module dans sa globalité

Dans le cadre de ce module, les personnes sont conscientes que les 4 heures de formation par semaine sont finalement peu par rapport à certaines compétences qui devraient être renforcées, ceci dit, cet espace est vu comme utile et déjà bien investi. La démarche des personnes est volontaire.

Évaluation des compétences des stagiaires

Les travailleurs en formation ont été acteurs de leur apprentissage, ce qui a mené à des résultats concrets.

Ceux-ci témoignent également qu'être en formation tout en travaillant est conséquent. Mais c'est un choix que les travailleurs assument.

Les méthodologies utilisées dans le cadre de cette évaluation sont multiples ; l'esprit de celles-ci reste participatif et formatif, et peut soit reposer sur un support spécifique, soit être construit par le groupe et la formatrice en fonction de ce qui est important de mettre en évidence.

Suivi des stagiaires post-formation

Les travailleurs ont maintenu leur contrat à notre connaissance.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Les partenariats sont un pilier de la formation, en effet, même si on sait que 4 h de formation sont minimales, cette formation s'intègre dans un cadre bien précis. Ces formations ont été données au CIEP, c'est donc un groupe qui a fonctionné au même titre que les autres c'est-à-dire qui appartient à la dynamique du centre et de l'équipe de formateurs. Le centre de formation est un des acteurs du réseau local, il collabore donc au travers de réunions, de plateformes, aux questions d'actualité sur la formation d'adulte (avec les autres acteurs syndicaux, Forem, acteurs associatifs, entreprises, CPAS...). Il est essentiel pour les travailleurs, et donc via l'opérateur de maintenir ces liens et lieux de concertation.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Il est vrai que l'absentéisme reste une préoccupation, car il touche non seulement les autres groupes en formation d'alphabétisation, mais également celui-là.

Il s'agit pour nous d'un paradoxe dans le même temps, car à la fois, la personne s'y inscrit librement et décide de suivre la formation, et également, c'est ce temps de formation qui peut être très vite fragilisé voir supprimé, car il est un temps charnière entre vie professionnelle et vie privée.

Modules de formation en entreprise

Nom du module : Communication de base écrite et orale

Nom du formateur : Sonja Mottin et Fatima Ayad

Nombre d'heures par semaine : 3 hrs/semaine

Durée du module : du 15/2 au 18/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 105 heures

Nombre d'entrées en formation : 3

Initiation du projet	Relancé par Lire et Écrire Namur suite à une initiative de Cefoverre qui avait pris fin en 2006
Temps d'émergence	La relance a pris un trimestre de 2007
Coût formateur	Action conventionnée avec Cefoverre ; donc hors convention RW
Salaire du travailleur en F	Pris en charge par le congé éducation payé via l'organisme de formation Cefoverre
Remplacement du travailleur en formation	Au cas par cas selon la fonction dans l'entreprise
Lieu de formation	Sur le site industriel, dans une salle agréable au dispensaire médical
Temps de formation	3 heures l'après midi
Convention écrite	oui
Comité d'accompagnement	
Personnes impliquées dans la régionale	Sonja Mottin, Fatima Ayad, Delphine Rasseneur
À NOTER Positifs pointés par la formatrice	La motivation des travailleurs Le relais fait par les syndicats et le service des relations humaines (Mr Mercier)
À NOTER Risques et dangers	Prêter attention au rythme des travailleurs qui ont des horaires tournants

Comme explicité dans le tableau ci-dessus, cette action d'alpha T a été réalisée dans le cadre d'une convention établie entre Cefoverre et Lire et Écrire Namur. Cefoverre a permis, avec la collaboration des employeurs, d'inscrire en formation des travailleurs de l'entreprise Saint-Gobain-Sekurit.

Ne s'inscrit pas dans la convention Région Wallonne Travailleurs 2008.

Objectifs du module

Dans le secteur du verre

Mise en œuvre d'un module de formation en alphabétisation adaptée aux réalités de l'entreprise et accessible à tous les travailleurs peu ou pas scolarisés. Cette formation a été donnée pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans surcharge de travail. L'objectif a été de permettre aux participants d'améliorer leurs compétences au niveau du langage oral, du langage écrit et du calcul et par-là d'augmenter leur autonomie, leur compréhension de leur environnement social et professionnel et leur positionnement par rapport à celui-ci. Un des enjeux pour nous est aussi le maintien à l'emploi de ces travailleurs particulièrement fragilisés.

Méthodologie

En réalisant des démarches d'éducation permanente, différentes méthodes ont été abordées durant la formation : MNLE, auto-socioconstruction...

Description des activités et du contenu de formation

Tableaux de bord disponibles à Lire et Écrire Namur.

Évaluation du module dans sa globalité

Les relations entre les différents acteurs ont permis le bon déroulement du module.

Le local mis à disposition correspond à l'espace nécessaire pour offrir une formation.

Évaluation des compétences des stagiaires

Les travailleurs ont pu atteindre les objectifs concrets fixés au départ de la formation.

L'un des travailleurs a pu passer d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée juste avant la période de licenciement qui a eu lieu dans le secteur du verre.

Suivi des stagiaires post-formation

L'un des travailleurs a pu passer d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée juste avant la période de licenciement qui a eu lieu dans le secteur du verre

Les deux autres maintiennent leur contrat actuel.

La formation n'ayant pas pu être reconduite faute de la situation de crise dans le secteur automobile qui se répercute sur l'entreprise Saint Gobain et Sekurit, les travailleurs ont fait le choix de tenter de maintenir leur acquis en mettant une place plus importante pour l'écrit dans leur vie de tous les jours.

Nom du module : Communiquer, lire et écrire c'est un droit et c'est possible. (Secteur du nettoyage)

Nom du formateur : Marie Julie Lebon, Delphine Versweyveld...

Nombre d'heures par semaine : 7 hrs/semaine

Durée du module : du 01/01 au 01/01

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 200 heures

Nombre d'entrées en formation : 7

Initiation du projet	Lire et Écrire Namur en partenariat avec la CSC et la FGTB
Temps d'émergence	En 2005, il a fallu un semestre pour mettre le projet en route, depuis, il est reconduit chaque année suite à l'évaluation du comité d'accompagnement.
Coût formateur	Pris en charge par le subside de la région wallonne octroyé à Lire et Écrire
Salaire du travailleur en F	Pris en charge par le fond sectoriel
Remplacement du travailleur en formation	Oui
Lieu de formation	Sur Namur ville en dehors du lieu de travail
Temps de formation	7 heures
Convention écrite	oui
Comité d'accompagnement	oui
Personnes impliquées dans la régionale	Sonja Mottin
À NOTER Positifs pointés par la formatrice	La diffusion au sein des entreprises partenaires : Laurenty, ISS devient de plus en plus efficace au fur et à mesure des éditions
À NOTER Risques et dangers	Au démarrage, veiller à ce que les remplacements aient été pris en charge. Des chantiers sont rachetés par une entreprise concurrente et souvent le nouvel employeur n'autorise pas la poursuite de la formation sur le temps de travail pour le travailleur lié au chantier. Du coup certains travailleurs ne trouvent pas d'offres adaptées à leur horaire de travail et/ou leur lieu d'habitation.

S'inscrit dans la convention Région Wallonne travailleurs 2008.

Objectifs du module

Dans le secteur du nettoyage

Mise en œuvre d'un module de formation en alphabétisation adaptée aux réalités de l'entreprise et accessible à tous les travailleurs peu ou pas scolarisés. Cette formation a été donnée pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans surcharge de travail. L'objectif a été de permettre aux participants d'améliorer leurs compétences au niveau du langage oral, du langage écrit et du calcul et par-là d'augmenter leur autonomie, leur compréhension de leur environnement social et professionnel et leur positionnement par rapport à celui-ci. Un des enjeux pour nous est aussi le maintien à l'emploi de ces travailleurs particulièrement fragilisés.

Méthodologie

En réalisant des démarches d'éducation permanente, différentes méthodes ont été abordées durant la formation : MNLE, auto-socioconstruction, l'audiovisuel, le projet...

Description des activités et du contenu de formation

Les tableaux de bord sont disponibles à Lire et Écrire Namur.

Concrètement au cours de la traversée pédagogique avec les participants, plusieurs thèmes ont été abordés, en voici quelques-uns qui illustrent bien le caractère multi facettes de l'apprentissage et des intérêts communs du groupe :

- construire une charte de fonctionnement pour le groupe ;
- travailler sur un article de presse : la formation continuée (Interfédé) ;
- découvrir, comparer, utiliser et emprunter des livres (documentaires, dictionnaires phonétiques, romans, imagiers...);
- découvrir l'importance de la santé physique et mentale (Sport et santé) ;
- partager sur le thème de la motivation : travail et alphabétisation ;
- se sensibiliser au rôle de relais pour l'alphabétisation ;
- mettre en relation euro et vie quotidienne ;
- aborder les mathématiques via la construction de boîte, un montage floral ;
- lire une carte de Namur ;
- s'initier à l'outil informatique ;
- découvrir l'outil Internet.

Évaluation du module dans sa globalité

Rien à signaler.

Évaluation des compétences des stagiaires

Les travailleurs en formation ont été acteurs de leur apprentissage, ce qui a mené à des résultats concrets.

Ils témoignent également qu'être en formation tout en travaillant c'est épuisant. Mais c'est un choix qu'ils assument.

Suivi des stagiaires post-formation

Une travailleuse a déménagé dans la province du Luxembourg et a quitté son emploi.

Les autres travailleuses ont maintenu leur contrat sauf une dont le chantier a été repris par une entreprise concurrente.

Lire et Écrire Verviers

Modules de formation dans un dispositif classique

Nom du module : Alphabétisation en cours du soir

Nom du formateur : RENARD Josiane et HEINS Mireille

Nombre d'heures par semaine : 4 hrs/semaine

Durée du module : du 17/01 au 27/06

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 100h

Nombre d'entrées en formation : 14

Objectifs du module

Le groupe est partagé en 2 niveaux écrits : un niveau débutant qui utilise la méthode MNLE comme support d'apprentissage, et un avancé qui travaille plus au niveau de la remédiation du français lu et écrit (et éventuellement oral), de l'approfondissement des règles...

Étant donné l'hétérogénéité du groupe, les objectifs sont ceux des participants et de leurs attentes et ce, en fonction de l'observation des résultats atteints. Une certaine importance est accordée au travail de la dynamique du groupe, parce qu'il est porteur des apprentissages, tout autant que le formateur et l'apprenant lui-même. Il est important que l'apprenant construise lui-même des outils qu'il pourra utiliser dans différentes circonstances. Il s'agit surtout de susciter cet esprit de recherche. Enfin, dernière priorité, tenter de préparer des activités valorisantes, génératrices de résultats encourageants et profitables sur le plan du développement personnel de chacun.

Les objectifs individuels sont dès lors déterminés par rapport au référentiel de compétences de l'association Lire et Écrire.

Méthodologie

Les objectifs étant différents, chaque sous-groupe a un fonctionnement qui lui est propre ; néanmoins, c'est l'apprenant qui est le point central de l'apprentissage. C'est au départ de ses savoirs, de ses non-savoirs, de ses attentes, de ses objectifs que se construit la formation dans des dynamiques constructivistes.

Au niveau écrit, pour les débutants, c'est la Méthode Naturelle de Lecture Écriture qui est utilisée. Pour les plus avancés, au départ d'écrits spontanés, élucidations des règles grammaticales : conjugaison (temps, personnes), accord des noms, des adjectifs, des homophones... et création d'outils de référence et de correction.

Description des activités et du contenu de formation

Pour le groupe du soir, il n'y a pas d'activités extérieures, le temps et les horaires consacrés à l'apprentissage ne le permettent pas. Nous travaillons les différentes compétences en lecture, écriture à savoir :

- oser s'exprimer même avec des fautes tant en oral qu'en écrit ;
- construire et utiliser des bases correctes (structure de phrases, temps de la conjugaison, ordre des mots,...) ;
- construire et utiliser des outils qui permettent une expression la plus correcte possible.

Toutes ces activités partent de l'individu pour aller vers le groupe ou le sous-groupe pour être discutées, analysées et réinvesties de manière personnelle.

Évaluation du module dans sa globalité

Quelques éléments importants sont à relever :

- Nous sommes revenus à une formation de 2 x 2 heures par semaine au lieu des 2 x 2h 1/2.
- Le changement de dynamique de la formation. L'irrégularité des apprenants, même si elle est justifiée, nous contraint de nouveau à modifier l'organisation du groupe du soir. À la rentrée en septembre, il n'y aura plus qu'une seule formatrice pour encadrer le groupe soutenue une fois par semaine par le coordinateur pédagogique. Nous devons alors travailler dans un groupe hétérogène qui mélange les publics débutants et ceux plus avancés.
- L'apprentissage de l'écrit au groupe du soir dépend presque exclusivement de l'investissement que les apprenants vont en faire à l'extérieur. En effet 2 heures, 2 fois par semaine ne permettent pas aux apprenants de « rentrer » dans le processus d'apprentissage. Les résultats sont à l'image du constat fait préalablement. Certains font des avancées spectaculaires, d'autres stagnent et finissent par abandonner. Il semble que cet apprentissage au groupe du soir dépende du motif fondamental qui fait que l'on s'inscrit dans un tel parcours de formation.

Nous devons réfléchir avec les apprenants sur ces changements et sur la manière la plus efficace d'apprendre à raison de 2 x 2 heures par semaine.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évolution n'est pas uniforme (loin s'en faut). Elle tient à la fois aux parcours de vie différents des individus, à la composition du groupe, à la motivation de chacun, aux problèmes rencontrés dans et en dehors de la formation.

L'apprentissage de l'écrit demande du temps et la longueur dissuade les moins motivés.

Suivi des stagiaires post-formation

5 apprenants poursuivent la formation en 2009.

1 personne abandonne pour manque de régularité en lien avec ses horaires de travail.

1 apprenant arrête pour inadéquation de formation.

2 apprenantes ne continuent plus car elles ont trouvé un autre emploi qui ne permet plus de participer à la formation car l'horaire de travail n'est pas adapté.

1 autre arrête pour raison de santé.

2 stagiaires retournent en Pologne.

1 n'est pas satisfait des résultats.

Et enfin 1 stagiaire pour lequel nous n'avons aucune nouvelle.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Néant

Si formation en soirée : absentéisme ?

L'absentéisme dans la formation en soirée est relativement important (plus de 30 %). Il est dû notamment :

- Aux horaires de travail des apprenants (même s'ils peuvent bénéficier du congé éducation, la plupart des apprenants n'en veulent pas, car dans la plupart des situations, leur employeur méconnaît leurs difficultés en lecture et écriture).

- Aux contraintes familiales (Les enfants qui font du sport, l'accompagnement en dehors des temps de travail à différents rendez-vous, les visites à l'hôpital...).
- À la fatigue (repandre une formation d'alphabétisation est contraignant en termes d'efforts à accomplir. Beaucoup de participants pensent qu'être présents suffit à apprendre et, dès lors qu'il s'agit de mener des démarches de réflexions, l'effort est trop important après une journée de travail).
- À l'avancée perçue. (On pense à tort qu'apprendre à lire et écrire va être rapide. Il n'en est rien et il faut une bonne dose de persévérance pour arriver au bout du processus. Le fait que nous travaillons 2 fois par semaine est à la fois beaucoup en termes d'investissements mais très peu en termes d'apprentissage)

Remarque(s) particulière(s)

La diminution progressive du nombre d'apprenants au groupe du soir n'est pas sans poser question. Nous devons nous atteler à y réfléchir et à mener une véritable stratégie de sensibilisation.

Plusieurs hypothèses sont à vérifier :

- La dynamique des groupes (comment renforcer la dynamique de groupe ?).
- L'appropriation du français écrit en 2 x2 heures par semaine est-elle possible ?
- La stabilité des groupes du soir peut être source de démotivation de la part des apprenants. (par stabilité, on entend un(e) forma-teur (-trice) qui reste présent, le même nombre d'heures de formation, des apprenants qui ne changent pas sans cesse, une organisation stable...)
- L'accueil de ce public doit aussi être retravaillé, de façon à identifier les objectifs poursuivis par chacun.
- ...

Nom du module : Alphabétisation en cours du soir

Nom du formateur : HEINS Mireille

Nombre d'heures par semaine : 4 hrs/semaine

Durée du module : du 08/09 au 19/12

Entrées permanentes : Oui

Nombre d'heures total du module de formation : 34h

Nombre d'entrées en formation : 12

Objectifs du module

Le groupe est multi-niveaux de débutant à la lecture / écriture à apprenants en « remédiation ».

Étant donné l'hétérogénéité du groupe, les objectifs sont ceux des participants et de leurs attentes et ce, en fonction de l'observation des résultats atteints.

La dynamique est de ce fait très différente de ce qu'elle était auparavant. Le groupe est moins porteur de dynamique mais l'autonomie dans les différents sous-groupes est dès lors de mise.

Il s'agit surtout de susciter un esprit de recherche et une mise en pratique.

Méthodologie

Les objectifs étant différents, chaque sous-groupe a un fonctionnement qui lui est propre, néanmoins, c'est l'apprenant qui est le point central de l'apprentissage. C'est au départ de ses savoirs, de ses non-savoirs, de ses attentes, de ses objectifs que se construit la formation.

Au niveau écrit, pour les débutants, c'est la Méthode Naturelle de Lecture Écriture qui est utilisée. Pour les plus avancés, au départ d'écrits spontanés, élucidations des règles grammaticales : conjugaison (temps, personnes), accord des noms, des adjectifs, des homophones... et création d'outils de référence et de correction. Le formateur recourt à des fichiers d'autoévaluation qui permettent à chacun de s'essayer à la grammaire, conjugaison, orthographe dans ses difficultés propres. Le cas échéant des activités mélangeant les apprenants sont organisées autour de thématiques plus collectives mais l'apport de la lecture et l'écriture autour de ces différents thèmes est abordé de manière différente.

Description des activités et du contenu de formation

Pour le groupe du soir, il n'y a pas d'activités extérieures, le temps et les horaires consacrés à l'apprentissage ne le permettent pas. Nous travaillons les différentes compétences en lecture, écriture à savoir :

- oser s'exprimer même avec des fautes tant en oral qu'en écrit ;
- construire et utiliser des bases correctes (structure de phrases, temps de la conjugaison, ordre des mots... ;
- construire et utiliser des outils qui permettent une expression la plus correcte possible.

Toutes ces activités partent de l'individu pour aller vers le groupe ou le sous-groupe pour être mise en partage, discutée, analysée et réinvestie de manière personnelle.

Évaluation du module dans sa globalité

Quelques éléments importants sont à relever :

- Le changement de dynamique de formation. L'irrégularité des stagiaires même si elle est justifiée, le changement de formatrice en cours de formation (appelée à d'autres tâches), nous a contraints de nouveau à modifier l'organisation de la formation en soirée. Cette non-stabilité

n'encourage pas les différents participants à s'engager pleinement dans le processus de formation.

- L'apprentissage de l'écrit au groupe du soir dépend presque exclusivement de l'investissement que les apprenants vont en faire à l'extérieur. En effet 2 heures, 2 fois par semaine ne permettent pas aux apprenants de « rentrer » dans le processus d'apprentissage. Les résultats sont à l'image du constat fait préalablement. Certains font des avancées spectaculaires, d'autres avancent peu et finissent par abandonner. Il semble que cet apprentissage au groupe du soir dépende du motif fondamental qui fait que l'on s'inscrit dans un tel parcours de formation.
- Il semble nécessaire d'accompagner les stagiaires de manière « proche » de façon à ce qu'ils perçoivent où ils sont, ce qu'ils sont capables de faire et où ils arriveront à l'issue de la formation. Cette proximité peut sans doute éviter les découragements qui apparaissent au cours de la formation.

Évaluation des compétences des stagiaires

L'évolution n'est pas uniforme (loin s'en faut). Elle tient à la fois aux parcours de vie différents des individus, à la composition du groupe, à la motivation de chacun, aux problèmes rencontrés dans et en dehors de la formation.

L'apprentissage de l'écrit demande du temps et la longueur dissuade les moins motivés.

Suivi des stagiaires post-formation

7 des stagiaires continuent la formation en soirée.

1 stagiaire passe en formation en journée.

1 apprenant se fait voler son vélo qui était son moyen de locomotion pour venir jusqu'ici et donc perd l'habitude de venir.

1 apprenant arrête pour raison de santé ; un autre n'est pas satisfait des résultats et l'autre personne étant indépendante n'arrive plus à suivre.

Partenariats éventuels noués pour l'alternance, l'accompagnement, les passerelles dans la formation ou l'emploi des stagiaires concernés

Néant.

Si formation en soirée : absentéisme ?

Les raisons de l'absentéisme restent les mêmes que précédemment :

- Vie familiale (organisation garde des enfants, accompagnement) ;
- Vie professionnelle (horaire de travail, tabou...) ;
- L'apprentissage (durée, difficulté, perception de son avancée...) ;
- L'instabilité du groupe (changement d'horaire, de formateurs, abandon de participants...).

N.B. Certaines personnes ont l'impression de ne pas avancer, il est dès lors nécessaire de se créer des points de repères qui peuvent être activés de façon à mesurer l'écart entre la perception et la réalité.

Remarque(s) particulière(s)

Il existe une demande importante de formation en soirée, le nombre de personnes qui s'y inscrit est relativement important. Néanmoins, il est difficile de garder une dynamique. Nous devons travailler cet aspect pour construire un véritable groupe qui se soutient et s'encourage nonobstant les difficultés que chacun peut rencontrer dans sa vie.

Un travail de sensibilisation et d'informations auprès de différents secteurs semble aussi devoir être mené

- Les entreprises (connaître la réalité de l'alphabétisation et ne pas la stigmatiser mais encourager les personnes à s'inscrire en formation et à utiliser les moyens mis à disposition pour y avoir accès).
- Les services médicaux (médecins, mutuelles...) toutes personnes proches des travailleurs dans un cadre extérieur à l'entreprise.
-

Avec le soutien de



☐ rue Saint Nicolas 2 - 5000 Namur ☎ 081/24.25.00 ● fax : 081/24.25.08
✉ coordination.wallonnie@lire-et-ecrire.be wallonie.lire-et-ecrire.be compte bancaire : 795-5863497-30
IBAN : BE15 7955 8634 9730 BIC : GKCCBEBB N° d'entreprise : 0454 604 356

Avec le soutien du Forem, de la Région wallonne, de la Communauté française et du Fonds social européen