



document

LES PRATIQUES DE DÉMOCRATISATION DANS LES GROUPES

Les pratiques de démocratisation dans les groupes: tel était le thème, assez vaste, de la première assemblée de concertation cette année. Il aura permis de prendre la mesure de toutes les interrogations, les questionnements et la diversité des expériences réalisées à ce niveau. La préoccupation est apparue d'emblée assez généralisée: la place qu'occupent les apprenants dans les différents groupes d'alphabétisation est un aspect de notre intervention qui nous interpelle quotidiennement.

Globalement, cette rencontre a été riche en discussion, en échange et en partage de nos préoccupations sur cette question. Elle a aussi fourni l'occasion d'explorer des pistes d'intervention et d'élaborer une perspective possible de développement: le colloque conjoint formateurs-trices/apprenants-tes.

La discussion s'est déroulée autour de quatre grands axes:

- 1- c'est quoi démocratiser? pour qui et pourquoi démocratiser?**
- 2- l'expérience réalisée; son évaluation**
- 3- les modèles visés et les perspectives de développement**
- 4- le colloque d'avril: attentes et mécanismes à mettre en place.**

L'assemblée s'est ouverte, après les informations d'usage, sur une courte présentation (voir annexe) qui a permis de cerner le débat et de lancer des pistes de réflexions; nous en reproduisons ici un résumé, à titre d'aide-mémoire.

On s'est ensuite divisé en ateliers, pour approfondir la discussion. Le présent document se veut, plutôt qu'un relevé des interventions, une synthèse des principaux points abordés dans le cadre de la journée.



Démocratiser: pour qui? pourquoi? comment?

* C'EST QUOI? *

1- Le premier volet discuté a surtout été l'occasion de définir ce qu'on entend par démocratisation, le contenu qu'on lui donne, les objectifs de nos démarches et les réflexions que cela suscite. Les notions de prise en charge, d'autonomie et de participation sont revenues souvent pour définir le processus de démocratisation. On a à la fois mis l'accent sur une démarche individuelle et collective, sur les ateliers et les groupes.

Dans certains cas, on a souligné le lien entre la démocratisation et le projet d'alphabétisation. La notion de pouvoir est alors intervenue: le pouvoir de décider qui on est et qui on veut devenir; le pouvoir aussi d'agir sur la réalité et donc, sur la démarche dans les ateliers et les groupes. D'autres préfèrent la notion de puissance (la notion de pouvoir évoquant la coercition). i.e. la capacité d'agir sur son vécu et sur la réalité. On a souligné l'importance de déculpabiliser les participants-tes en leur faisant prendre conscience de leurs savoirs pour favoriser leur participation. On a noté l'importance de l'information, dans le processus de prise en charge: la façon de la partager, de la transmettre. Enfin, des intervenants ont fait remarquer que le projet d'alphabétisation est lui-même un processus de démocratisation en ce qu'il contribue à faire sortir les gens de leur marginalité.

* POURQUOI *

Le questionnement sur les objectifs de la démocratisation a fait ressortir deux niveaux d'objectifs:

- que les gens se prennent en charge, deviennent autonomes;
- que les apprenants s'expriment librement, en viennent à cerner eux-mêmes leurs besoins et cherchent à y répondre. Qu'ils en viennent à agir sur leurs situations, par le biais d'une prise de conscience de leurs savoirs, de leurs pouvoirs et de leurs droits.

Cela peut conduire à une implication dans le groupe d'alphabétisation, ou dans d'autres groupes ou associations.

Il est apparu que le contenu et les objectifs de démocratisation sont largement influencés par le contexte d'intervention, la structure de l'organisme, l'histoire du groupe, etc. Ainsi par exemple la dynamique n'est pas la même si le groupe a été initié par des analphabètes membres d'un organisme ou d'un centre ou si ce sont les formateurs qui l'ont mis sur pied. De la même façon, la composition du C.A. pourra délimiter la marge de manoeuvre dont on dispose au départ et, partant, les objectifs qu'on se fixe à ce niveau.

★ POUR QUI? ★

Ce premier volet de discussion a aussi suscité des échanges sur le pour qui et le pourquoi du processus. Des questionnements sont ressortis:

- La démocratisation est-elle un besoin ressenti par les apprenants-tes?
- La démarche proposée par les formateurs correspond-elle à un besoin ou une attente des participants-tes?
- Les formateurs-trices laissent-ils suffisamment de place aux participants-tes qui voudraient s'engager au niveau de la prise de décision?
- Jusqu'où les formateurs-trices sont-ils prêts à aller?

On a aussi identifié des pistes à cet égard:

- Il est important de cerner les besoins réciproques des animateurs et des apprenants;
- la démarche doit tenir compte du cheminement de chacun;
- il faut tenir compte des besoins exprimés tels que "je suis juste venu ici pour apprendre" mais aussi favoriser l'expression des besoins non formulés;
- il ne faut pas imposer la participation dans l'organisme, mais la favoriser et en donner les moyens concrets;
- un intervenant a noté le lien entre le "pour qui-pourquoi" et le projet d'alphabétisation. Ainsi ce sera différent si on fait de l'alphabétisation fonctionnelle - qui vise à développer le rendement de l'individu - ou de l'alphabétisation conscientisante qui vise à développer un projet de vie et la capacité d'agir sur son vécu;
- on a aussi noté qu'à ce niveau, il est important de tenir compte du fait qu'on ne veut pas développer un pouvoir qui soit un outil de domination sur les autres (prises de position racistes ou sexistes par exemple);

Enfin, certaines pistes ont été identifiées pour approfondir ce débat:

- on a noté que le pourquoi démocratiser n'est pas souvent discuté;
- on a souhaité pouvoir approfondir la réflexion sur les besoins et les intérêts des animateurs-trices dans cette démarche de démocratisation.

▷ L'expérience réalisée: son évaluation ◁

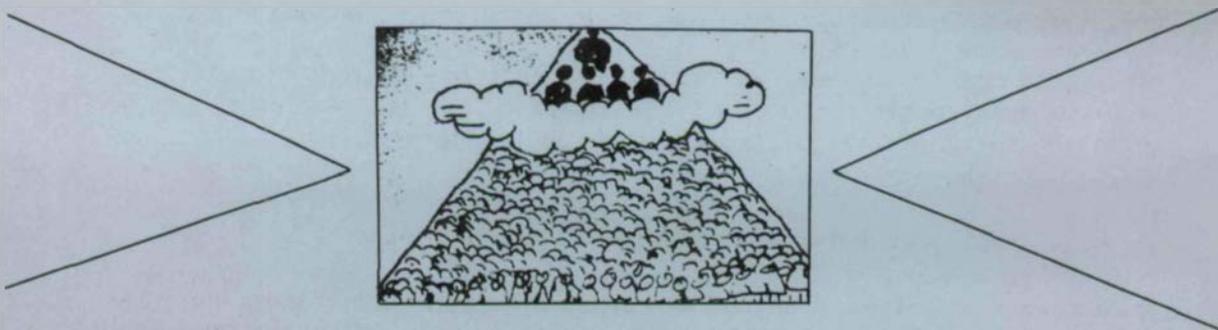
2- La discussion sur les expériences des groupes (le comment) s'est déroulée à deux niveaux: ce qui se fait dans les ateliers; ce qui se fait ou est prévu pour le groupe ou l'organisme.

Il semble qu'en général, on ait surtout développé la participation et la prise en charge au niveau des ateliers. Plusieurs groupes ont d'ailleurs émis l'opinion que l'implication dans les ateliers est un premier pas vers l'implication dans le groupe.



La discussion a fait ressortir des démarches et des moyens concrets d'intervention qui favorisent la prise en charge. En voici des exemples:

- Présentation d'un ordre du jour au début de chaque séance; évaluation à la fin de chaque atelier; au début, la participation à la discussion est faible, mais par la suite, on en vient à favoriser une plus grande prise en charge de l'apprentissage;
- choix du thème et du fonctionnement par l'atelier lui-même; s'il arrive qu'au début les thèmes soient un peu superficiels, on développe peu à peu un climat de confiance qui permet d'aborder des thèmes plus controversés;
- "négociation" d'un contrat collectif animateur-atelier/ou individuel individu-animateur. C'est une façon de se doter d'un programme pour l'année basé sur les attentes des gens. C'est aussi une occasion pour le formateur de faire part de l'orientation du groupe. Il faut cependant éviter de le faire trop tôt, quand les participants ne sont pas encore très sûrs de leurs attentes spécifiques;
- demander à des participants de prendre des notes, à tour de rôle, notes qui pourront servir à la rédaction d'un texte collectif;
- développer la prise de conscience de ce que les gens savent déjà, de leurs compétences; développer aussi la prise de conscience que l'animateur-trice ne sait pas tout, n'est pas omniscient;



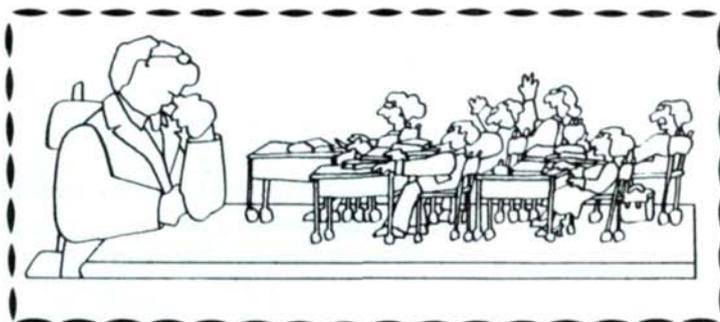
- d'abord identifier les motivations des participants, puis en groupe trouver les moyens pour répondre aux attentes; clarifier les objectifs et voir ce qui va permettre de les atteindre;
- faire intervenir des anciens participants comme support d'atelier. Cela amène les

animateurs à être plus à l'écoute des participants, puisqu'ils travaillent avec "des anciens";

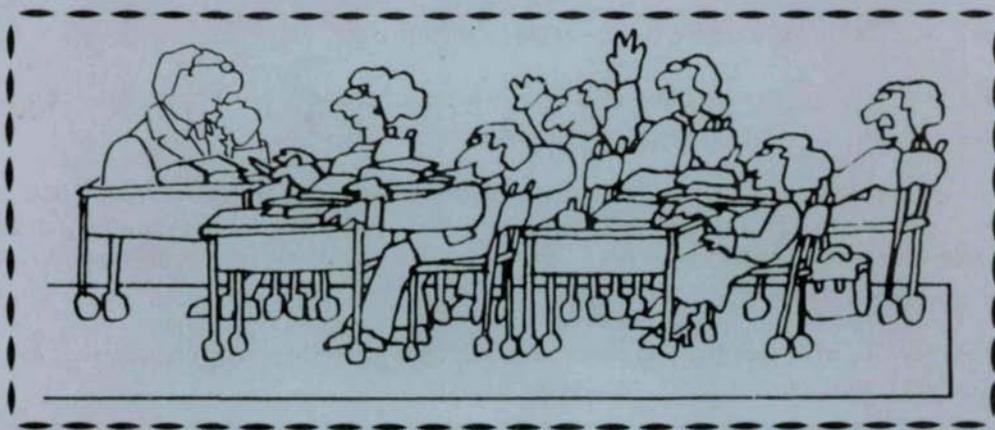
- changer les rapports de dépendance entre formateurs-apprenants;
- s'appuyer sur les ressources du quartier, du milieu;
- que les participants deviennent "la maîtresse d'école" pour quelque temps dans l'atelier;
- fonctionner par projet. Cela permet d'évoluer vers un produit fini (brochure, journal, etc.) sur lesquels les participants ont un contrôle. Cela permet aussi d'évaluer et de réajuster la démarche. Enfin, cela favorise les échanges entre les ateliers;
- développer un apprentissage où les participants ont des responsabilités sur les plans des outils, du matériel et du fonctionnement;
- développer un sentiment d'appartenance, un climat de confiance.

On a aussi soulevé, à ce sujet des réflexions et questionnements:

- il faut que l'animateur questionne ses intentions; qu'il ne s'attende pas que ça va toujours fonctionner, que l'atelier sera toujours productif;
- il faut se donner des objectifs réalistes;
- il importe de tenir compte des limites: nombre restreint de semaines, manque de financement, etc.;
- il faut interroger sa démarche comme animateur: est-on prêt à ce que les participants changent l'orientation du groupe? Jusqu'à quel point?



- il faudrait idéalement que les formateurs et les apprenants en viennent à identifier leurs limites respectives pour qu'il s'établisse un lien de complémentarité;
- il faudrait viser à ce que le formateur soit un participant à part égale dans l'atelier; qu'il puisse apporter son point de vue sans avoir l'impression de l'imposer.



En ce qui a trait aux démarches par rapport à l'ensemble du groupe, les situations sont plus diversifiées. Bon nombre de groupes sont actuellement en phase de transition à ce niveau. C'est aussi sur ce plan que les limites (structurelles, financières, "jeunesse" de l'organisme, etc.) se font le plus sentir.

Chez plusieurs groupes, on a mis en place des mécanismes qui favorisent une participation plus grande à l'organisme. En voici des exemples:

- développement de la post-alphabétisation où des participants organisent des activités;
- mise sur pied de comités qui impliquent les participants: socio-culturel, recrutement, finances;
- organisation d'activités diverses;
- sensibilisation à la réalité de l'analphabétisme et à ce qui se fait en alphabétisation.

La plupart des groupes qui visent une démocratisation en sont donc à l'étape de développer la participation et l'implication. On insiste beaucoup notamment sur le sentiment d'appartenance qu'il faut créer. Plusieurs groupes ont comme objectifs la mise sur pied d'une assemblée générale et l'implication des participants dans toutes les dimensions de l'organisme (gestion, orientation, activités, etc.). Dans certains cas, on fonctionne déjà en A.G., limitée à des sujets plus "simples" (début et fin des ateliers, etc.). Ailleurs, on préfère attendre le développement d'une participation à des comités et activités avant de créer une A.G.. Enfin, d'autres organismes ont des objectifs plus limités à ce niveau.

Dans certains groupes, ce sont les participants eux-même qui ont initié des projets et les ont réalisés. On a aussi fait état d'une expérience où les participants sont représentés au C.A., mais dans le cadre d'une démarche qui leur donne les outils et les moyens pour que cette participation soit réelle et que les prises de position ne soient pas seulement un entérinement des propositions soumises. Cela passe par de la formation, un travail de préparation soutenu, etc.

On a aussi noté, à ce chapitre, des problèmes et des limites:

- l'intérêt est plus long à développer;
- il y a danger d'une fausse démocratisation où en fait le pouvoir est entre les mains des permanents parce que les gens ne sont pas outillés pour décider;
- il faut éviter d'imposer une activité, parce que ça mène à l'échec;
- bien souvent, les gens ont peu confiance dans leurs capacités; on a fait par exemple un parallèle avec le Regroupement, qui a une structure démocratique, mais où certains dossiers demeurent centralisés parce que les gens ont peur de s'impliquer, d'assumer des responsabilités, etc.;
- il est difficile de démocratiser quand il y a un fort roulement de participants et de formateurs;
- enfin, l'âge de l'organisme joue beaucoup.

Dans un atelier, on a aussi souligné que le processus de démocratisation doit aussi être abordé sur le plan du fonctionnement de l'équipe de formateurs. Si les rapports à ce niveau ne sont pas égalitaires, cela se reflète dans tout l'organisme. En général, on fonctionne en collectif, par consensus. Il faut toutefois, selon certains, faire attention au développement d'un leadership informel, où certains dossiers deviennent centralisés. La circulation de l'information est ici très importante; on a aussi évoqué la possibilité d'établir une rotation dans les dossiers pour éviter ce problème. Il faut noter ici que la marge de manoeuvre varie beaucoup d'un organisme à l'autre.

▷ Les modèles visés et les perspectives de développement ◁

3- La discussion sur les modèles visés n'a pas fait ressortir de modèle privilégié, de modèles-types. Cet aspect de la discussion a été abordé assez rapidement parce qu'on a surtout discuté de la dynamique dans les ateliers. Par ailleurs, plusieurs groupes sont actuellement en démarche, et n'ont pas de modèles précis en tête. On a enfin noté qu'il y a plusieurs modèles possibles, selon l'histoire, la dynamique et le développement des groupes. Dans plusieurs cas, on souhaite associer, sous une forme ou une autre, les participants au processus décisionnel, mais on n'a pas de structures définies en détail.

▷ Le colloque d'avril: attentes et mécanismes ◁

4- Le dernier volet en discussion portait sur la proposition, adoptée en juin dernier, d'organiser un colloque conjoint formateurs/participants. L'intérêt manifesté a été assez généralisé chez les formateurs. Ce projet est apparu comme un objectif intéressant, un bon moyen d'alimenter la démarche de démocratisation dans les groupes et un outil pour impliquer les participants dans le Regroupement.

Mais on veut d'abord pouvoir vérifier l'intérêt des participants eux-mêmes. Si cet intérêt se vérifie, on souhaite les consulter pour en définir la forme et le contenu. On a donc surtout discuté, dans les ateliers, des mécanismes à mettre en place pour favoriser cette consultation. Plusieurs propositions ont été faites à ce sujet.

Ces propositions, qui ont été ramenées en plénière, ont permis d'articuler un programme d'activités à réaliser. En voici les grandes lignes:

- suite à l'assemblée de concertation, consultation et discussion dans chaque groupe;
- début novembre: envoi d'un questionnaire pour alimenter cette consultation (c'est déjà fait; avez-vous répondu?);
- décembre: discussion en assemblée générale sur le contenu et le déroulement du colloque;
- possibilités: rencontres régionales pour "briser la glace", formation d'un comité conjoint d'organisation.



C'est donc sur une perspective concrète de développement que s'est terminée cette journée de concertation. La participation a été active et soutenue, les débats riches et intéressants. On a semblé apprécier la formule, le thème. Si ce thème est apparu complexe pour une seule journée de discussion, il a toutefois permis de mieux connaître la réalité vécue dans les différents groupes. Sans doute, aussi, de partir avec des idées, des réflexions et des possibilités d'actions nouvelles. Bref, une journée intéressante, stimulante et un bon point de départ pour l'année.



LE COMITE DE CONCERTATION

N.B.: Nous voulons en profiter pour réparer un oubli. Merci à l'équipe technique (CEDA et Carrefour d'Education Populaire) qui a contribué à l'organisation de cette journée.

● ANNEXE ●

◇ SYNTHESE DE LA PRESENTATION ◇

DEMOCRATISER: Pour qui?
Pourquoi?
Comment?

1. Il importe avant tout de savoir ce qu'on entend par démocratiser:
 - nos cours ou ateliers?
 - le fonctionnement global de notre groupe?
2. Et pourquoi?
 - pour s'assurer qu'on répond mieux aux besoins des participants?
 - parce qu'on trouve essentiel que le pouvoir (gestion et organisation) soit assumé par les gens à qui s'adresse l'organisme?
 - par principe politique?
 - pour se donner bonne conscience?
3. Comment?
 - le pourquoi étant lié à l'orientation de l'organisme le comment traduira notre perception réelle de ce que peut être la démocratisation dans un groupe alpha.

Plusieurs modèles peuvent être envisagés:

- A) - Modèle communautaire: la communauté (quartier, centre) est intégrée à la démarche et la structure de pouvoir rejoint des participants, des formateurs, des intervenants du milieu (Ex.: Nicaragua).
- B) - Modèle ultra-démocratique: seuls les participants détiennent tous les leviers du pouvoir (Ex.: Ateliers d'éducation populaire en 1977).
- C) - Modèle de pouvoir partagé: permanents et membres font partie des instances décisionnelles, dans une proportion égale ou différente (Ex.: ACEF, ICEA).
- D) - Modèle "consultatif": les permanents voient à la gestion complète de l'organisme et les participants sont consultés.

* Le partage du pouvoir implique une préparation importante et une prise de conscience de l'implication des décisions que nous allons prendre.

Exemple:

- si on veut transmettre le pouvoir ou le partager avec les participants, on doit s'assurer qu'ils peuvent objectivement l'assumer... ce qui implique donc une formation à prévoir.
- si on veut transmettre tout le pouvoir aux participants, il faut être conscient qu'ils auront aussi celui de nous juger, donc le pouvoir de nous embaucher et de nous congédier.
- la transmission du pouvoir aux participants implique qu'ils veulent et acceptent ce pouvoir... sinon cette transmission du pouvoir ne sert qu'à régler nos problèmes de conscience.



Ces trois questions -- pour qui, pourquoi et comment -- sont inter-reliées et il ne faudra pas s'étonner qu'on revienne aux premières en discutant du comment. Ce serait même souhaitable qu'on y revienne car nos intentions et nos principes en prennent souvent un coup lorsqu'on est confronté à la réalité.

 Louise Miller

