

*Madame Chicoine
dit que mes cornichons
ne sont pas réussis du tout.
C'est vrai qu'ils ne sont pas beaux.
Mais ils sont bons !!!
Si je montre pas mes pots
cette année, qui va se rendre
compte, que je me suis
améliorée !?!*

Nos compétences fortes : *favoriser le développement du savoir-reconnaître*

Rachel Béliste

*Pigiste en réalisation d'outils de formation
Collaboratrice de l'Institut canadien
d'éducation des adultes (ICÉA)*

Il y a les connaissances et compétences socialement reconnues et valorisées... et les autres, acquises en dehors du système scolaire. Comment faire en sorte que vos participantes et participants les identifient, les expriment, les valorisent et les intègrent? Présentation d'un outil élaboré à l'intention des personnes peu ou pas à l'aise avec l'écrit.

Mais ce seront des outils et des ateliers subversifs! s'est exclamée Françoise avec joie. J'ai souri de ce sourire que l'on a quand on reconnaît une alliée¹.

C'était en 1994 et nous étions en train de concevoir les ateliers *Nos compétences fortes*². Notre mandat consistait à adapter les ateliers *Question de compétences, un outil au service des femmes*³ pour les personnes ayant des difficultés en lecture et en écriture et inscrites à des formations dans des organismes d'alphabétisation, d'intégration ou de maintien en emploi. Ces deux publications militent en faveur de la reconnaissance de compétences génériques, par les personnes elles-mêmes et par un groupe d'appartenance.

Les multiples pratiques de reconnaissance de compétences

La reconnaissance des acquis et des compétences est au Québec, et dans les autres pays industrialisés, un secteur relativement nouveau de recherche et de pratique dans les milieux de l'éducation et sur le marché de l'emploi. Les pratiques sont de plus en plus diversifiées, chacune visant à répondre le mieux possible à des besoins, désirs, valeurs et contraintes propres à un milieu ou à un public-cible. Les questions éthiques soulevées par les pratiques de reconnaissance sont nombreuses, notamment en ce qui regarde les possibilités réelles de mesurer l'expérience.

Certaines de ces pratiques donnent accès à une formation spécifique, à un diplôme ou à un emploi en évitant aux adultes de suivre des cours sur des sujets déjà maîtrisés. Elles s'inscrivent généralement dans des systèmes formels : les objectifs des programmes d'enseignement filtrent l'expérience de manière à ce que les apprentissages réalisés en dehors du cadre scolaire soient identifiés, évalués puis sanctionnés. Certaines approches sont assez longues et exigent notamment une bonne estime de soi, une capacité d'abstraction et un confort avec la langue pour décrire son expérience tout en la reliant à un univers nouveau. À cause de cela, elles sont inaccessibles ou extrêmement laborieuses pour les personnes peu ou pas à l'aise avec l'écrit. D'autres approches formelles relèvent plus de l'évaluation, par une évaluatrice ou un évaluateur ou par soi-même, de la performance dans le cadre de tâches précises.

La reconnaissance de compétences se fait aussi de façon informelle et spontanée. Ce type de reconnaissance colore l'intervention de plusieurs formatrices et formateurs et de plusieurs groupes en alphabétisation populaire. La mise en valeur spontanée d'une compétence exprimée dans un témoignage ou les activités organisées avec les participantes et participants constitue un exemple de reconnaissance informelle. Cette

forme de reconnaissance est fondamentale dans les pratiques andragogiques où l'on veut tenir compte des expériences des adultes. Elle est particulièrement importante dans les pratiques basées sur la conscientisation, les pédagogies par projet ou les pédagogies différenciées en fonction des styles et désirs d'apprentissages.

Entre les pratiques formelles et informelles de reconnaissance de compétences se trouvent des pratiques que nous appelons «non formelles». Elles sont l'objet d'activités précises dans les programmes de formation des organismes. Elles sont structurées de manière à ce que les adultes apprennent à reconnaître des connaissances ou des compétences de manière notamment à consolider leur estime de soi et faciliter ainsi l'acquisition de connaissances nouvelles, à découvrir leurs stratégies individuelles d'apprentissage, à faire des choix d'orientation professionnelle ou personnelle. Les outils *Nos compétences fortes* s'inscrivent dans ce courant de pratiques de reconnaissance.

Des méthodes qui font sens pour les adultes peu ou pas à l'aise avec l'écrit

Nos compétences fortes ne s'enseigne pas. Ce sont des ateliers qui s'animent, dont la durée varie selon la composition du groupe et le degré d'intégration dans le reste du programme. À la suite des expérimentations⁴,

cette durée a été estimée à 24 heures, étalée sur plusieurs semaines. La photographie et l'affichage stimulent la mémoire, concrétisent la valorisation et l'estime de soi. La fabrication et l'installation de matériel par tous les membres du groupe donnent l'occasion de faire preuve, dans un travail concret, de quelques compétences ou habiletés. Une vidéo, avec de courtes histoires sur chacune des compétences génériques, permet de réveiller des savoirs expérimentiels et de bâtir une mémoire collective. Le groupe est aussi appelé à vivre des situations nouvelles dans le cadre d'un projet collectif conçu par tous ses membres et dans lequel on fera appel à des compétences variées. De nombreux échanges en groupe, des exercices individuels de consolidation, de courts exposés constituent d'autres méthodes utilisées.

Nos compétences fortes permet de dépasser les préjugés voulant que les personnes peu ou pas à l'aise avec l'écrit ne soient capables que de travail manuel ou physique. Le travail avec les personnes, avec les choses, avec le corps ou avec les idées, qu'il se déroule chez soi, chez ses proches, en centre de formation, en emploi, dans des lieux publics, dans des activités de bénévolat ou dans ses loisirs, est considéré comme source potentielle de développement de compétences.

De plus, nous avons tenté de vulgariser et de schématiser le

plus possible les principaux éléments du processus de reconnaissance, sans toutefois prétendre rendre simple ce qui ne l'est pas, ou rendre neutre ce qui est empreint de relations de pouvoir (notamment tout le rapport au travail).

Des outils ancrés dans un espoir d'équité sociale

Dans *Nos compétences fortes*, nous utilisons les compétences génériques comme fil conducteur entre les différentes expériences de travail (rémunéré ou non) des gens. Ces compétences tiennent davantage à la personnalité qu'à une fonction précise, elles se développent et se transfèrent dans l'action. Elles sont valorisées par les employeurs, en entreprise ou dans les organismes d'économie sociale, les groupes d'action communautaire et bénévole, les organismes de formation, de même que par nos proches, parents et ami-e-s. Les compétences génériques retenues pour les ateliers *Nos compétences fortes* sont le sens de l'organisation, la facilité à entrer en relation avec les gens, la persévérance, la facilité à faire des tâches répétitives, le sens des responsabilités, la débrouillardise, la confiance en soi, la facilité à travailler sous pression, la facilité à tirer leçon de l'expérience, la minutie, le sens de l'observation, la facilité d'adaptation et l'esprit d'équipe.

Les compétences génériques ne sont évidemment pas

les seules compétences mobilisées dans le travail, mais leur reconnaissance se fait plus aisément que la reconnaissance de compétences plus spécifiques, dans des groupes n'ayant pas d'activités de travail communes. Les adultes peu ou pas à l'aise avec l'écrit peuvent se les reconnaître, c'est-à-dire découvrir celles qui constituent leurs forces personnelles, apprendre à les exprimer de façon appropriée aux situations vécues ou recherchées, les valoriser et les intégrer dans des situations nouvelles. La reconnaissance de ces compétences peut contribuer à l'intégration sociale et professionnelle des individus.

Mais nous espérons que *Nos compétences fortes* pourra avoir aussi un impact plus collectif. Déjà ces outils sont le résultat de plusieurs rencontres : celle d'un outil féministe de soutien à l'orientation professionnelle avec les pratiques d'alphabétisation; celles d'intervenantes et d'intervenants des secteurs de l'alphabétisation populaire, de l'alphabétisation en milieu scolaire ou en entreprise, de l'intégration et du maintien en emploi mais aussi des communications, de l'édition et de la création⁵; celles de cinq bailleurs de fonds⁶; celles d'adultes peu, pas ou plus à l'aise avec l'écrit à la recherche de moyens pratiques pour reconnaître leurs compétences fortes et les mobiliser dans l'action.

Dans la quête d'équité sociale qui caractérise notamment les interventions en alphabétisation populaire, *Nos compétences fortes* offre aux intervenantes et intervenants des outils pour, à partir de repères communs, structurer des connaissances, consolider des compétences et contribuer à modifier le regard social porté sur les personnes analphabètes. Nous encourageons les activités de mise en commun où il est possible de reconnaître, dans les expériences d'animation des ateliers *Nos compétences fortes*, des éléments transférables à d'autres activités de formation. Nous souhaitons implanter, en collaboration avec les milieux de formation, des activités de perfectionnement et d'échanges entre animatrices et animateurs utilisant *Nos compétences fortes*.

La publication d'un outil comme *Nos compétences fortes* n'est pas une fin, mais un moyen pour contribuer collectivement à améliorer les possibilités d'intégration sociale et professionnelle des adultes peu ou pas à l'aise avec l'écrit et à solidifier les passerelles entre les différents univers de vie des personnes. Aujourd'hui, *Nos compétences fortes* prend les multiples couleurs de la pratique. Françoise coordonne et anime depuis la fin de 1995 des sessions de formation des animatrices et des animateurs qui souhaitent une activité de groupe avant d'entreprendre l'intégration des ateliers dans leur programme.

Au moment où cet article a été rédigé, Françoise avait co-animé les ateliers *Nos compétences fortes* dans un organisme d'alphabétisation de l'est de l'île de Montréal. Comme elle, des dizaines d'animatrices et d'animateurs découvrent, dans l'action, les multiples possibilités offertes par *Nos compétences fortes*. Sans discours éclatant mais avec une pratique-terrain empreinte de détermination, la subversion fait modestement son chemin.

1. *Françoise Lefebvre est bien connue dans le milieu de l'alphabétisation populaire. Elle a été membre du comité aviseur du projet à titre de représentante de ce secteur. A l'époque, Françoise travaillait à la Clé de Montréal. Elle a joué de nombreux autres rôles dans le projet, notamment celui de co-conceptrice des ateliers Nos compétences fortes.*

2. *Bélisle, R. sous la direction (1995). Nos compétences fortes, Institut canadien d'éducation des adultes. Malette comprenant le Manuel des animatrices et des animateurs, la vidéo Gaston, Conradine et les autres, un prêt-à-photocopier, seize cartes de circonstances, des affiches et affichettes.*

3. *Ouvrage collectif (1989). Question de compétences, un outil au service des femmes, Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE), Relais-femmes, Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA). Boîte à outils comprenant un manuel de formation pour les animatrices, une vidéo, un document d'accompagnement, un prêt-à-photocopier, des cartes de mises en situation, des pochettes. Les ateliers Question de compétences ont été conçus pour les organismes offrant des programmes d'orientation professionnelle aux femmes. Plusieurs de ces organismes utilisent avec succès, en tout ou en partie et depuis plus de cinq ans, les ateliers Question de compétences.*

4. *Parmi les groupes expérimentateurs de 1994, on trouve trois groupes d'alpha-*

bétisation populaire : Déclic, La Jarnigoine et le Carrefour d'éducation populaire de Pointe-Saint-Charles. Déclic a aussi participé à l'expérimentation partielle de mai 1995. Quatre organismes communautaires ou socio-économiques d'intégration ou de maintien en emploi et quatre commissions scolaires ont aussi expérimenté les ateliers.

5. *Les artisanes et artisans sont principalement Rachel Bélisle, qui a assumé la direction des travaux et la conception des outils; Bernard Vallée, responsable des relations avec les divers partenaires; les conceptrices des ateliers sont Françoise Lefebvre, France Poirier et Lucille Doiron, formatrices en alphabétisation, Martine Roy, conseillère en orientation, et Rachel Bélisle; Louis-Roland Leduc est le réalisateur du vidéo et Jean-François Héroux est le concepteur graphique. Le comité aviseur du projet a aussi joué un rôle déterminant dans le développement des outils. Ce comité était composé de Françoise Lefebvre (Centre de lecture et d'écriture de Montréal), Micheline Lussier (CS de Verdun), Louise Miller (FTQ), Christian Hervieux (Carrefour Relance), Francine Hote (CREP, CECM), Marie-Claire Nadeau (Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-ouest), Serge Bélanger (Collectif formation travail), Armand Gingras (Société de développement de la main-d'oeuvre), Margot Desilets (ministère de l'Éducation du Québec), Normand Bureau (ministère de la Sécurité du Revenu), Jean-Marie Martin (Secrétariat national à l'alphabétisation).*

6. *L'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA), qui est le producteur de ce matériel, a obtenu le soutien financier du ministère des Ressources humaines du Canada et de son Secrétariat national à l'alphabétisation, de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, du ministère de la Sécurité du Revenu et de la Réserve centrale des Initiatives fédérales-provinciales conjointes en matière d'alphabétisation, gérée par le ministère de l'Éducation du Québec.*

