

6 La recherche-action pour la formation des formateurs en pratique : un exemple du Sénégal

de Mamadou Amadou Ly, Directeur d'ARED

Insérer un titre ici ? (Introduction, avant-propos ?)

Associates in Research and Education for Development (ARED), une organisation non-gouvernementale (ONG) a été créée en 1990 pour développer des programmes de production, de publication, de diffusion de livres en langues nationales et des formations pour le secteur de l'éducation non-formelle des adultes. De ce fait, ARED se positionne dès sa création dans la formation initiale et continuée des acteurs potentiels de l'éducation non-formelle au Sénégal. L'alphabétisation qualifiante est considérée, dès les premières initiatives, comme un intrant de qualité dans la prise en charge des questions de développement endogène et autocentré. Un adulte alphabétisé est outillé par la suite pour devenir un relais, un formateur de formateur et un gage de la pérennisation et du succès du modèle ARED. Cette vision de l'éducation non formelle ne peut se réaliser sans l'accompagnement d'un environnement lettré en harmonie avec les centres d'intérêts des populations ciblées. C'est pourquoi l'édition de qualité en langues nationales était un préalable incontournable. ARED est parmi les rares éditeurs en Afrique de l'ouest qui éditent des livres encourageant la lecture pour le plaisir de sorte que les nouveaux lecteurs puissent s'identifier à l'histoire et à ses caractères, plutôt que de voir juste la lecture comme une manière d'apprendre quelque chose de nouveau. La clef de notre succès est le lien qui a été forgé entre l'identité culturelle et l'instruction. Ce chaînon est un maillon important dans une vision holistique et intégrée de l'éducation communautaire. ARED répond à des requêtes provenant d'organisations au Sénégal, au Mali, au Bénin, au Burkina Faso et au Niger.

Contexte sociolinguistique du travail d'ARED

Le Sénégal est un pays de 12 855 153 d'habitants (Sénégal/ANSD et ICF 2012). Ce pays compte plus de 20 ethnies et plus de 90 % de la population appartiennent à cinq groupes ethniques dominants : les wolof (43 %), les poular (24 %), les sérère (15 %), les diola (5 %), les mandingue (4 %). Les autres groupes ethniques et les étrangers du Sénégal représentent en tout 9 %. La population du Sénégal est essentiellement musulmane (94 % de musulmans). On y trouve aussi des chrétiens (4 %) ; les animistes et les autres représentent les 2 % restants (Sénégal/ANSD et ICF 2012). **Le taux d'analphabétisme est de 57%, soit 47% chez les hommes contre 67% chez les femmes (Sénégal/ANSD 2007).** **Les ratios sont-ils corrects ?**

Il faut rappeler que très tôt en 1963, le Sénégal a adopté une politique prudente de législation linguistique progressive, mais pas de politique linguistique claire et cohérente à proprement parler. Comme le dit Fary Silate KA¹,

« ... depuis la Loi constitutionnelle du 7 mars 1963, en passant par le décret 71-566 du 21 mai 1971 relatif à la transcription des langues nationales (abrogeant et remplaçant le décret 68-871 du 24 juillet 1968), le décret 72-862 relatif à l'organisation de l'enseignement primaire, la Loi d'orientation 91-22

¹ Communication au FESTIVAL DES LANGUES D'AFRIQUE (FESTILA) (IIIe édition - Kinshasa, R.D.C. 14 – 16 juin 2010), Symposium sur le thème : Politiques linguistiques en Afrique francophone de l'indépendance à nos jours : bilan et perspectives.

de février 1991 pour l'éducation, six (06) langues nationales avaient été déjà identifiées, auprès du français langue officielle, mais leur adoption comme langue d'éducation formelle n'a jamais été ni effective, ni réussie. »

Mais les six langues, dont le pulaar singulièrement, sont systématiquement utilisées en alphabétisation depuis les premières heures des indépendances.

Le système officiel d'écriture de toutes les langues sénégalaises est fondé sur l'alphabet latin (décret 71-566 du 21 mai 1971). C'est ce système d'orthographe qui est utilisé aussi bien pour l'éducation non formelle que dans la mise à l'essai des langues dans l'éducation formelle. Bien qu'il y ait toujours un usage résiduel de la translittération arabe (système *ajami* en pulaar ou encore *wolofal* en wolof), l'orthographe officielle et l'édition du livre restent majoritairement en script latin. Cela facilite grandement, soit dit en passant, la corrélation entre langues nationales et français.

L'option de l'alphabétisation des masses, rurales notamment, a été prise par le Sénégal depuis les années 1963. L'action d'alphabétisation a surtout été prise en charge jusque-là par le secteur non formel : ONG, associations culturelles, associations villageoises de développement, opérateurs confessionnels, grands projets de développement ou sociétés d'intervention telles que la SODEFITEX, la SAED, etc. Dans ce processus l'Etat a toujours joué le rôle d'appui institutionnel à travers des accords-cadres pour l'appui à « l'alphabétisation fonctionnelle », ou encore à travers le « faire-faire », le principal du financement provenant de bailleurs extérieurs.

Les nombreux efforts déployés durant plus de deux décennies (de 1993 à 2012) ont permis de réaliser d'importantes avancées dans le domaine de l'accès telles :

- La codification et l'érection au rang de langues nationales de 21 sur les 27 langues répertoriées²;
- L'alphabétisation de plus de 2 928 628 apprenant(e)s (jeunes et adultes) dont plus de 80% de femmes à travers la mise en œuvre de divers programmes et projets novateurs d'éducation non formelle mis en œuvre par l'Etat et diverses organisations de la société civile avec l'appui des partenaires tels que l'ACDI, la Banque Mondiale, la GTZ, l'UNESCO, etc. (Sénégal/DALN, 2013)

Ici, l'objectif principal à atteindre a toujours été la réduction, puis l'éradication de l'analphabétisme, par étape. Mais trois défis majeurs ont toujours plombé l'essor de cette politique d'alphabétisation : a) la faiblesse et la dépendance extérieure du financement, b) le mode de formation qualifiante des acteurs (chaque structure forme généralement ses formateurs, conçoit et élabore ses propres outils, etc.) et c) la non certification des compétences et capacités des acteurs (alphabétiseurs, formateurs des formateurs, etc.).

C'est dans ce contexte qu'ARED a pu tirer son épingle du jeu en se fondant sur les acquis d'une grande association culturelle qu'est l'Association pour la Renaissance du Pulaar (ARP), adossée à un engagement fort de la communauté des locuteurs de sa langue – le pulaar- qui est une grande langue d'Afrique.

Dans toutes les régions du Sénégal, le pulaar, langue dominante au Fouta, cohabite étroitement avec d'autres langues du pays avec beaucoup d'inférences interculturelles. De ces langues, le *wolof*, (langue véhiculaire de niveau national) rencontré aussi au Fouta - notre zone d'intervention - et le *mandinka* sont véritablement des langues transfrontalières. Dans ce contexte multilingue, ARED utilise principalement le *pulaar* comme langue d'étude et de formation.

² Les 21 langues nationales au Sénégal : wolof, pulaar, seereer, joola, mandinka, sooninke, hassanya, balant, mankaañ, noon, manjaaku, mënik, oniyen, saafi-saafi, guñuun, laalaa, kanjaad, jalunga, ndut, bayot et paloor.

Langue transfrontalière véhiculaire, le pulaar (appelé *fulfulde* dans d'autres pays d'Afrique), a une large audience sous régionale puisqu'il est parlé dans une vingtaine d'États d'Afrique occidentale et centrale. Ses locuteurs, des rives du Sénégal à celles du Nil, sont estimés actuellement à plus de 60 millions de personnes. De plus, c'est une langue qui permet une intercompréhension non discontinue entre les différents locuteurs malgré une aire géographique très vaste et une variété des parlers en usage. Elle possède à ce jour une orthographe unifiée que la Commission Fulfulde Langue Transfrontalière Véhiculaire³ de l'Académie Africaine des Langues (ACALAN) se propose de consolider dans une perspective de standardisation et d'utilisation comme langue d'intégration dans les pays de l'Union Africaine (UA) et comme une des langues de travail, à terme, de l'UA⁴.

Au Sénégal, l'essentiel de notre travail se focalise au nord du pays, en raison des multiples initiatives développées pour promouvoir l'instruction en pulaar. ARED, soucieuse de contribuer activement à l'éducation de qualité des populations en langues nationales, a conçu au début tous ses outils en pulaar. Ce choix permettait de mieux juger leur adéquation d'avec les besoins et les niveaux des néo-alphabètes. Notons que, une fois le matériel développé en pulaar, ARED l'adapte souvent pour d'autres dialectes peuls, et d'autres langues africaines. Il arrive que ces outils soient traduits et adaptés en français. Ce travail induit généralement un processus de recherche-action.

Dans les contextes multilingues, il est important d'encourager la recherche linguistique appliquée pour permettre à chaque langue locale non seulement d'exhiber son potentiel en savoirs locaux, mais encore de véhiculer des connaissances nouvelles, tout en favorisant aussi un enrichissement mutuel entre les différentes langues d'un milieu. Pour développer un environnement lettré multilingue dans un contexte de civilisation orale et de rareté de matériel de lecture en langues locales, il est nécessaire de fournir des livres culturellement appropriés que les gens aiment simplement lire, de sorte que leur capacité pour l'usage du code écrit soit renforcée par la mise en relation entre la culture, la langue, la lecture et l'éducation.

La recherche-action – fil conducteur du travail d'ARED

ARED a développé son système de formation des formateurs en appliquant les principes de la recherche-action. Nous partageons les points de vue de Michel Liu dans sa définition de la recherche-action : « *une démarche de recherche fondamentale dans les sciences de l'homme qui naît de la rencontre entre une volonté de changement et une intention de recherche. Elle poursuit un objectif durable qui consiste à réunir un projet de changement délibéré et, ce faisant, contribuer à l'avancement des connaissances dans les sciences de l'homme. Elle s'appuie sur un travail conjoint entre toutes les personnes concernées. Elle se développe au sein d'un cadre éthique négocié et accepté par tous* » (Liu, 1997, p.87).

Cette définition cadre parfaitement avec la conception et la pratique d'ARED qui se positionne comme une structure d'appui à d'autres organismes et qui est seule pourvoyeuse au Sénégal de modules de formation censés être utilisés par d'autres programmes plutôt que par elle-même. Au lieu d'organiser et de financer nos propres programmes d'éducation et de formation sur le terrain, nous offrons le plus souvent nos services et nous fournissons du matériel pédagogique aux autres. C'est la stratégie du faire-faire dans le partenariat entre ONG partageant les mêmes objectifs et ambitions. Nous répondons donc aux demandes des associations

³ Communément connue sous son appellation abrégée FULCOM

⁴ Atelier ACALAN-UA, Atelier Opérationnel de lancement des Commissions de Langues Transfrontalières Véhiculaires Fulfulde, Hausa et Mandenkan, Abuja, Nigéria, novembre 2009.

locales, des ONG, des projets bilatéraux au Sénégal, au Mali, au Bénin, au Burkina Faso et au Niger qui cherchent à produire des changements à la base. Pour fournir à ces derniers des réponses adéquates et adaptées, nous nous retrouvons généralement devant le besoin de conduire une recherche-action.

En milieu multilingue, l'action d'alphabétisation gagne toujours à être menée dans la langue des intéressés ainsi que dans le cadre de leur environnement culturel, historique, sociologique. Ce sont autant de garde-fous par rapport à l'aliénation culturelle et de garanties par rapport à la motivation psychologique des participants. Dans de tels contextes, le développement d'innovations en matière de formation des formateurs est favorable, car les acteurs sont prédisposés à accueillir et à s'impliquer dans des processus d'apprentissage dont les résultats ne sont pas garantis d'avance. L'éthique, la transparence dans les interventions et la reconnaissance de la valeur ajoutée de chaque partie prenante dans ce genre d'entreprise instaurent un climat de confiance et offrent la possibilité de revenir de façon itérative sur les expérimentations réalisées afin d'en tirer des leçons et tenter ensemble d'autres aventures.

Au fur et à mesure que le processus de formation des formateurs se déroule, les démarches et les outils pédagogiques doivent être systématisés et stabilisés en modules de formation. Il devient alors intéressant de créer des conditions d'une démultiplication des acquis dans d'autres contextes et avec d'autres acteurs afin d'identifier les spécificités et les adaptations possibles selon les réalités et les besoins des bénéficiaires. C'est à ce niveau que la posture d'ARED s'est révélée intéressante car, non seulement elle dispose d'un terrain fertile d'expérimentation accessible et des partenaires acquis à sa cause, mais aussi elle offre son expertise à d'autres partenaires de la sous-région qui opèrent dans des contextes multilingues différents.

L'éducation par l'action et dans l'action est un puissant facteur de renforcement de capacités des acteurs. C'est ce que nous avons prouvé par notre expérience de la recherche-action comme outil de formation.

La formation des formateurs – le système d'ARED

ARED a la chance de travailler dans un contexte où la communauté voit et apprécie la valeur de l'instruction dans sa langue. Par ailleurs, ce que nous pouvons offrir de nouveau aux autres est de démontrer comment la communauté peut être impliquée, l'importance d'avoir du matériel culturellement approprié (pas simplement du matériel fonctionnel), à quel point un néo-alphabète peut aller loin dans son apprentissage après seulement quelques cent (100) heures de formation, etc.

Aujourd'hui, des dizaines de personnes formées par ARED arrivent à trouver un emploi rémunéré auprès des organisations locales grâce à leurs compétences reconnues. Certaines sont directement recrutées comme agents et d'autres trouvent des contrats de prestation bien rémunérés. De même ARED les utilise dans ses prestations ou oriente des partenaires vers elles quand l'occasion se présente. Au niveau local, les associations disposent de ressources humaines capables de se passer valablement d'ARED dans la conduite d'actions de formation portant sur certains de ces modules. Pour preuve, ARED ne conduit plus des formations d'alphabétiseurs sur ses modules classiques d'alphabétisation depuis plus de sept ans. Ces formations sont aujourd'hui dispensées par les personnes ressources.



Nos formations sont conçues autour de l'idée de construction de la connaissance en entrelaçant le connu avec le nouveau dans une spirale d'acquisition de connaissances. Pour ce faire, nous allons au-delà de l'idée de l'instruction de base, qui est simplement une compétence, et nous nous concentrons sur les types d'information que les personnes ont déjà et sur ce qu'ils doivent acquérir. En effet, les formations d'ARED fournissent aux individus et aux communautés locales une éducation active, participative et centrée sur l'apprenant par le biais des langues africaines.

Nos formations se focalisent sur le développement des compétences éducatives de base, mais aussi sur le leadership et les capacités organisationnelles, tout en fournissant des informations sur la citoyenneté et la société civile de sorte que les gens puissent faire des choix informés leur permettant d'atteindre leurs propres buts par l'accès accru à l'éducation et à l'information. Nous fournissons des outils nécessaires pour la maîtrise des changements au niveau communautaire en élaborant sans interruption des curricula qui abordent les tâches que tout adulte entreprend – qu'il soit leader, décideur, élu, groupe porteur de changement, ou simple citoyen qui essaie de répondre aux besoins de sa famille. Pour le développement d'un esprit citoyen, il est opportun de fournir l'information courante et les outils d'analyse à travers les livres et les formations qui aident des individus et des groupes de communauté à analyser leur situation, à devenir plus proactifs, à faire des choix informés et à pouvoir planifier la mise en œuvre des solutions appropriées.

Les profils des formateurs qui sont formés

Nos formations de formateurs rassemblent en moyenne des groupes d'une vingtaine de participants et sont destinées principalement à deux catégories de cibles : a) le personnel des ONG et des projets bilatéraux ; b) les membres des associations locales.

a) le personnel des ONG et des projets bilatéraux :

Ce sont en général des animateurs-formateurs, hommes et femmes, recrutés sur la base de leur niveau académique, d'un minimum d'expérience de terrain et de maîtrise du parler local. Ils ne sont généralement pas alphabétisés dans les langues locales. Les organisations pour lesquelles ils travaillent interviennent dans plusieurs domaines de développement et le plus souvent dans de vastes zones géographiques couvrant plusieurs langues locales. Ils sont en général chargés d'exécuter des activités planifiées d'alphabétisation, d'animation ou de formation, d'assurer le suivi sur le terrain et de rendre compte. Ils sont outillés pour être opérationnels en milieu plurilingue.

b) les membres des associations locales :

Ils sont en général choisis sur la base du volontariat et de leur appartenance au milieu. Ils sont en majorité alphabétisés seulement en langues locales mais ont une expérience de classe d'alphabétisation d'au moins deux ans. Ils sont en général des personnes ressources au sein de leurs communautés et certains d'entre eux aspirent à faire leur carrière dans le milieu des ONG et des projets. Ils deviennent ainsi des formateurs de formateurs en milieu plurilingue et pluriculturel.

Dans les contextes d'intervention d'ARED, surtout en milieu rural et avec certaines thématiques comme le pastoralisme, le commerce du bétail ou la gestion des conflits, les femmes sont souvent très peu ou pas

représentées dans les formations. Même quand elles sont là, c'est à un niveau plus faible et avec un plan de carrière moins assuré, parce que suspendu au gré d'un changement de statut matrimonial. C'est pourquoi, dans la constitution des groupes à former, une représentation paritaire (de 50% de femmes) est souvent exigée ou encouragée.

Trois paliers de formation successive des formateurs

A partir de l'expérience d'ARED dans les domaines de l'alphabétisation de base et des formations modulaires, au Sénégal et dans la sous-région, nous avons systématisé au fur à mesure un processus de formation des formateurs en trois paliers qui englobe la formation initiale, la formation pédagogique et la formation-accompagnement.

1) La formation initiale :

Pour être en mesure d'enseigner la lecture à quelqu'un, il faut savoir lire couramment soi-même et connaître les mécanismes qui sous-tendent la lecture. De même, pour amener les participants à voir le bien-fondé de la mobilité pastorale, il faut comprendre soi-même comment elle fonctionne et être convaincu de son importance. C'est une formation qui peut durer de 30 à 90 heures et qui a pour but d'asseoir les compétences de base pour le futur formateur. Dans ce genre de formation, il n'est pas exigé que tous les participants soient instruits.

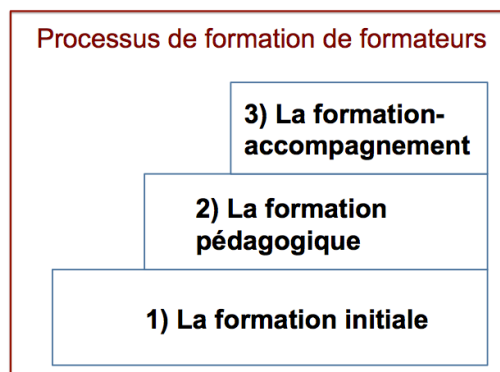
Nous tâchons délibérément de mettre ensemble de futurs animateurs-formateurs (hommes et femmes en général alphabétisés mais relativement jeunes) et des adultes de 30 à 70 ans qui, en général, ne savent ni lire ni écrire, mais ont une forte expérience dans le domaine ciblé. Puisque les formations sont centrées sur l'apprenant, elles dépendent de la connaissance et des échanges entre les participants, et ce mélange des participants est crucial pour le partage d'expériences et la capitalisation des informations.

La formation initiale peut se dérouler dans une langue communément comprise par tous (une langue locale ou le français) avec, parfois, des moments d'échange sur les concepts clés entre les différentes langues en présence (notamment celles qui vont servir pour la démultiplication). Par exemple, le concept de mobilité est cerné différemment selon qu'on est en milieu peul nomade ou agropasteur haoussa sédentaire ; les appellations, les sens et la richesse des nuances sont différents d'un groupe à l'autre. L'idéal est que chaque futur animateur-formateur ait l'occasion de réfléchir dans sa langue de travail et dans sa culture, mais aussi échanger avec les autres.

2) La formation pédagogique :

On peut bien comprendre quelque chose sans pouvoir le faire comprendre aisément à d'autres. La formation pédagogique permet d'examiner les méthodologies et de renforcer les capacités des participants sur les techniques de facilitation nécessaires pour la conduite des activités d'enseignement/apprentissage. Elle peut durer de 30 à 42 heures et permet de se familiariser avec les supports pédagogiques conçus à cet effet.

Elle est ponctuée par des travaux de groupes et des simulations en salle en vue d'échanger les démarches, de planifier des séances et de se faire des feedbacks entre formés sur la base d'une grille d'observation. Une mise à l'essai (extra muros) est en général effectuée pendant la formation pour permettre d'appréhender les premières difficultés liées à la mise en pratique de la formation et de leur trouver des solutions.



Simulation en salle d'une formation, Diffa, Niger,

A ce stade, il est important que les participants utilisent leur langue de travail. Dans les cas où les outils pédagogiques (guides, par exemple) n'existent que dans une langue commune (en français ou dans une langue du milieu), il est important d'échanger certes, en plénière, sur les aspects communs, mais de souligner surtout les spécificités pour chaque groupe linguistique et de le permettre d'y travailler en profondeur.



Travaux des groupes de langues lors d'une formation des formateurs, Diffa, Niger, 2005

3) La formation-accompagnement :

Cette phase de la formation se fait à un niveau individuel pendant la mise en œuvre du programme pour lequel la personne est formée. Elle nécessite une planification rigoureuse entre le tuteur-accompagnant, le stagiaire-formateur et la population bénéficiaire. Sa durée dépend du niveau de maîtrise du formé et de son besoin en soutien. C'est une formation qui vise surtout l'autonomisation du formé. C'est pourquoi, le tuteur l'assiste dans la planification des séances, l'observe pendant l'animation et l'amène dans un premier temps à prendre conscience de ses forces, de ses faiblesses et de ses progrès avant de l'aider à prendre les mesures correctives et de remédiation qui s'imposent.



Le même animateur dans la photo ci-haut en train d'appliquer sa formation avec l'encadrement de ses formateurs, Diffa, Niger, 2005

Les réseaux des personnes formées - une mesure qui peut accompagner chaque type de formation :

Les formateurs recommandent aux participants de s'inscrire dans un processus de formation continue en se retrouvant après une formation pour échanger sur les acquis et développant des initiatives pour une meilleure appropriation du module. Ainsi, des rencontres sont organisées pendant les week-ends pour faire des simulations, dans un premier temps, juste entre les personnes formées et, ensuite, avec des personnes familières. A l'issue de chacune de ces rencontres, les participants ont identifié les éléments de progrès et les difficultés observées. Ces difficultés ont été portées à la connaissance des autres personnes formées qui n'ont pas participé à la rencontre.

Pour assurer le suivi des initiatives, les personnes formées et constituent en général un « réseau des formateurs sur les outils d'ARED ». Au Niger, ce réseau se réunit chaque fois que de besoin en groupes restreints et tous les six mois en groupe complet pour capitaliser leurs expériences. Un point focal est désigné à cet effet. Son rôle est de coordonner les activités, d'organiser les rencontres, d'assurer le partage de l'information entre les membres et de servir d'interface entre décideurs des différentes structures et le groupe des animateurs et formateurs d'ARED.

La certification - valorisation et communication des acquis

Dans toutes nos formations, nous délivrons aux participants des certificats de participation. Ceux-ci sont remis à tous les participants pour attester qu'ils ont été présents pendant la formation mais ne disent rien sur les acquis. Plus important est, la certification d'aptitudes découlant de nos formations. Nous en avons pratiqué trois types :

1. L'agrément d'ARED

Dans sa stratégie qui consiste à garder une équipe réduite qui se professionnalise et de s'appuyer sur des partenaires pour diffuser ses modules, ARED a instauré un système pour disposer d'un réseau de personnes ressources agréées susceptibles de co-faciliter des sessions avec ses formateurs et même de se substituer à ces derniers pour la mise en œuvre de certains programmes qui lui sont confiés. Pour ce faire, ARED a repéré, dans ses formations destinées aux ONG et aux associations, des participants qui ont de bonnes dispositions pour devenir des formateurs performants et les a installés dans un processus de formation continue.

En effet, ces personnes ressources suivent une formation de mise à niveau pour renforcer leurs compétences en lecture, écriture et calcul en langues nationales, une formation sur l'andragogie et des formations modulaires. A chaque parution d'un nouveau module, ARED organise une formation pour elles. De même, à l'occasion des formations qu'ARED dispense pour les associations, le plus souvent les personnes ressources d'un milieu sont associées pour leur permettre d'apprendre en faisant la co-facilitation du module en question. Suivant une grille d'observation, les formateurs d'ARED rendent compte du comportement de la personne ressource et de ses aptitudes par rapport au module.

2. Le certificat d'aptitude co-signé entre partenaires

En collaboration avec l'Institut International pour l'Environnement (IIED), ARED a conduit avec trois associations pastorales un processus de formation sanctionné par un certificat d'aptitude en animation-formation sur le pastoralisme. Il s'agit de former pour ces associations pastorales 8 animateurs chacune (soit 24 au total), d'en choisir et certifier un « noyau dur » capable de conduire le Module sur le Pastoralisme au sein des communautés. La formation se déroule en deux phases.

Une première phase sur un an et consistant à former les animateurs sur le module et son utilisation à travers une série de trois formations spécifiques :

- i. une première formation de 14 jours sur le système pastoral ;
- ii. une deuxième formation de 7 jours sur les enjeux du pastoralisme ;
- iii. une troisième formation de 10 jours sur les techniques d'animation avec des sorties de terrain.

Une seconde phase consistant à permettre aux animateurs-formateurs de conduire le module dans leurs communautés avec un accompagnement pédagogique des formateurs d'ARED. Cette phase se déroule sur deux ans et a permis à chacun de co-faciliter au moins deux formations communautaires : effet de démultiplication.

3. Le certificat signé par des structures officielles

Au nord du Sénégal, ARED a appuyé un processus de formation et un certificat d'aptitude dans les métiers d'alphabétisation fonctionnelle en collaboration avec l'Association pour la Renaissance du Pulaar (ARP) de Saint-Louis et l'Inspection Académique (IA). En effet, à la suite de plusieurs formations en alphabétisation dispensées par ARED aux membres de l'ARP et les opportunités d'emplois que ces derniers trouvent au niveau des ONG et des projets, l'association a fini par institutionnaliser une certification pour garantir la qualité de son offre.

En concertation avec les membres du Réseau des Acteurs de la Formation Agricole et Rurale (RESOF), l'ARP a identifié les besoins en personnel des organisations qui font de l'alphabétisation ; puis, avec l'appui de l'IA, elle a identifié les exigences de qualité requises pour les métiers d'alphabétisation et avec ARED, elle a élaboré un plan de formation de 5 paliers :

palier 1 : formation de mise à niveau ;

palier 2 : formation pédagogique ;

palier 3 : formation en MARP ;

palier 4 : formations modulaires (gestion organisationnelle et financière, gestion des conflits, méthodes d'alphabétisation pour des groupes spécifiques, pastoralisme, adaptation aux changements climatiques, etc.) ;

palier 5 : formation de formateurs.

Concernant les métiers, pour être alphabétiseur, il faut passer par les deux premiers paliers. Pour être animateur-formateur communautaire, il faut aller jusqu'au quatrième palier. Pour être formateur ou superviseur, il faut faire aussi le cinquième palier.

Pour certifier les aptitudes de ces gens de métiers, l'ARP planifie avec l'IA des descentes de terrain pour les observer en situation réelle. Ces certificats sont reconnus au niveau de la région et permettent souvent aux bénéficiaires de faire valoir leurs formations.

La recherche-action appliquée à la formation des formateurs : cas pratique

Pour répondre aux demandes exprimées par les partenaires, ARED fait souvent face à deux cas de figure qui invitent à faire de la recherche-action pour la formation des formateurs: (1) le module de formation n'existe pas encore, il faut le créer ou (2) le module existe mais il faut l'adapter au besoin du demandeur. Nous illustrons dans le suivant une recherche-action menée où le module n'existait pas encore. C'est le cas du processus déroulé au nord du Sénégal avec l'association *Dental Bambaare Tooro* dans le cadre de l'élaboration de plans villageois de gestion de ressources naturelles. Trois cycles de recherche-action se sont dépliés à partir de cette intervention. Le renforcement de capacité concernant l'usage de la langue écrite pour mener la recherche action, la contextualisation de la méthode recherche-action et l'appropriation par la communauté étaient des critères de qualité.

En 1994 ARED a entrepris une étude sur les pratiques foncières dans le nord du Sénégal avec l'Université Gaston Berger de Saint-Louis et des partenaires de terrain. Deux phases liminaires sont mises en œuvre : a) ARED forme les professeurs et quelques étudiants à la Méthode Active de Recherche et de planification Participative (MARP) ; b) les équipes sont constituées et envoyées dans les villages pour étudier les pratiques foncières au niveau d'une communauté rurale, celle de Gamadji Saré.

• Cycle de recherche-action 1 :

Le premier cycle de recherche-action a commencé avec le lancement d'un défi de la part de la communauté rurale à ARED. A l'issue de l'étude, les personnes ressources locales membres de l'association *Dental Bambaare Tooro* qui accompagnaient les équipes ont apprécié les résultats, mais aussi exprimé leur désolation quant à leur traitement. Elles estiment avoir été pour ainsi dire, menées en bateau. Elles interpellent ainsi directement ARED en des termes on ne peut plus virulents. Les questions et questionnements fusent pour aboutir finalement à celle-ci, qui est cruciale : « *Que pouvez-vous faire pour donner un sens à ce que vous nous avez aidé à acquérir ? Autrement dit, comment nous amener à une prise*

en charge de nos études par nous-mêmes et pour nous-mêmes ? ». Ce qui souligne l'importance de l'implication des acteurs à tous les niveaux : de la conception à l'évaluation-capitalisation. A preuve : que vaut une formation initiale qui ne suscite pas de questions, d'interrogations, de remise en cause ?

Première tentative de réponse et difficultés rencontrées

Ne pouvant pas rester insensibles à ces interpellations, nous décidons de rendre la MARP accessible aux communautés de base. Le travail démarre avec la traduction en pulaar des principaux outils de la MARP. Ensuite, nous formons des personnes ressources communautaires membres de l'association *Dental Bambaare Tooro* à leur utilisation et elles se mettent aussitôt à appliquer la formation reçue dans leur village.

Les premières applications de la formation sur le terrain suscitent vite beaucoup d'engouement chez les populations qui trouvent pour la première fois une occasion où leurs propres enfants les aident à poser leurs problèmes et en discuter sans la présence obligatoire d'un « intrus » (d'un facilitateur externe).

Malgré l'engouement noté, l'expérience met très vite à nu les insuffisances de la méthode. Dès que nous sommes descendus sur le terrain pour une mission de suivi, nous avons trouvé des animateurs gagnés par la panique face à des populations qui exhument chaque jour des problèmes très sérieux, sans qu'ils ne soient en mesure d'y faire face. Leurs interpellations à notre équipe étaient les suivantes : « *Dès que nous avons entamé la mise en œuvre des premiers outils, beaucoup de problèmes qui étaient latents ou inconnus de la majorité des populations surgissent au grand jour sur la place publique, d'autres encore continuent de surgir. C'est le cas des problèmes de limites de nos terroirs voisins et de succession de chefferie. Nous ne savons pas quoi faire ; cela nous préoccupe* ». C'est là que nous nous sommes rendu compte de la complexité de la transmission de la connaissance. Il faut de la méthode. Nous nous sommes tournés vers une ONG partenaire qui semblait en savoir un bout plus que nous : c'est la justification et le début de notre collaboration avec l'Institut International pour l'Environnement et le Développement (IIED).

D'où l'importance capitale du paramétrage des données contextuelles et de la problématisation, dans le processus de recherche-action.

• **Cycle de recherche-action 2 : Réponse par un processus de recherche-action élargi et participative**
L'implication de tous les acteurs concernés dans tout le processus se révèle ainsi une nécessité incontournable. Mais alors, surgit tout de suite une autre question collatérale : qui et comment impliquer ? Il y a tellement de critères de discrimination : sexe, âge, rôle ou rend social, niveau de lettrisme, préoccupations prioritaires, etc. Les méthodes participatives de recherche se sont révélées très utiles à ce sujet.

Dès les premiers échanges avec IIED et les différentes parties prenantes, nous avons compris qu'il ne suffit pas simplement de traduire les outils de la MARP, il faut surtout les adapter en tenant compte des aspects clé qui sont également important pour la recherche-action :

1. la problématique, les besoins et la capacité des acteurs ;
2. les hypothèses de travail ;
3. le dispositif pour l'implication des ressources locales ;
4. le processus avec ses différentes étapes ;
5. le système d'évaluation et de capitalisation.

1. Formulation d'une problématique et analyse des besoins et capacités

IIED qui a une expertise avérée dans l'utilisation des approches participatives et de la gestion des ressources naturelles a aidé à cerner les besoins. L'association partenaire voulait être capable de mener de façon

autonome des diagnostics et des planifications participatives endogènes. Les personnes ressources villageoises à former pour cette association avaient une connaissance relativement bonne de leur milieu par rapport aux chercheurs exogènes. Ils étaient alphabétisés dans leur langue et avaient une forte expérience associative. Par contre, pour l'essentiel, ils n'avaient pas ou peu fréquenté l'école formelle. Ils avaient donc une connaissance très limitée des approches, démarches et outils leur permettant de réaliser avec le recul nécessaire un processus de recherche par des acteurs dans leurs communautés. Ils se posaient alors la question suivante: « *Quelles compétences installer chez des personnes ressources alphabétisées dans leur langue pour qu'ils soient en mesure de conduire de façon autonome des processus de recherche et de planification participative dans leurs communautés ?* »

2. Elaboration d'hypothèses de travail

Nous partons toujours d'une hypothèse de travail contextualisée: besoin(s) de changement, processus à engager. Les séances de réflexion tenues avec les responsables communautaires ressortent l'importance d'associer la formation à un objectif de changement. C'est ainsi que vient l'idée d'expérimenter un processus de formation dont le prétexte est d'élaborer au bout du compte un plan de gestion des ressources naturelles (PGRN), par exemple. Cela a été notre première expérience. Pratiquement il s'agit surtout **d'identifier** ensemble les étapes à suivre et, pour chaque étape, les savoirs, savoir-faire et savoir être à installer chez les personnes ressources. Parmi les étapes, nous notons généralement: le **diagnostic** (faisons meilleure connaissance avec notre milieu), **l'analyse** (analysons les problèmes et choisissons les solutions adaptées), la **planification** (organisons-nous et planifions nos actions) (Gueye et Ly, 1996). Ici, il est important de partir des besoins réels, de la motivation et aussi du niveau relatif d'alphabétisation des acteurs concernés.

3. Mobilisation des ressources

La mobilisation des ressources est un facteur essentiel dans les préalables. Ainsi, pour mener efficacement le processus, il y'a lieu de réfléchir sur les finalités de l'action et le groupe d'apprentissage à mettre en place pour la réalisation des changements souhaités. Ainsi, le dispositif suivant a souvent été celui mis en place, à titre d'exemple, avec les rôles et responsabilités bien définis :

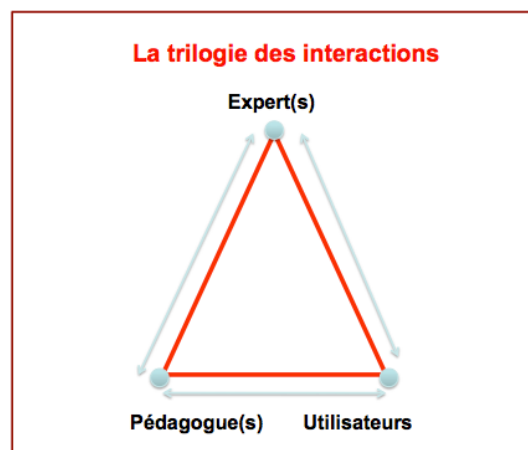
- ❖ *IIED* : validité scientifique de la démarche ;
- ❖ *ARED* : pédagogie et élaboration des outils en langue nationale ;
- ❖ *Les communautés villageoises, à travers l'association Dental Bamtaare Tooro* : mobilisation sociale ;
- ❖ *Le projet de Gestion Villageoise des Espaces Naturelles de Podor (GVEP)* »: partenaire pour la prise en charge du processus et mise en œuvre des plans élaborés. Le GVEP était un projet de l'ONG Union pour la Solidarité et l'Entraide (USE/PIP) financé par la Coopération Autrichienne

Dans notre cas, ce groupe d'acteurs a fonctionné dans une trilogie parfaite où chaque entité occupe l'un des sommets : IIED (expert), ARED (pédagogues et spécialistes des langues nationales), GVEP et les communautés (bénéficiaires utilisateurs-expérimentateurs).

4. Conduite de chaque étape du processus

Le processus se déroule sur plusieurs mois et, pour chaque étape, les activités suivantes sont mises en œuvre :

- conception et adaptation d'une démarche et des outils pour l'étape (IIED, ARED) ;
- formation des personnes ressources communautaires à l'utilisation de ces outils



- (ARED) ;
- application de la formation dans le village avec l'appui des leaders communautaires ;
 - suivi-accompagnement de proximité par l'ONG locale (GVEP) ;
 - mission de suivi-supervision des structures d'encadrement (IIED, ARED).

La maîtrise de l'écrit par les participants communautaires (prise de notes, lecture de consignes, etc.) peut s'avérer cruciale. Ce qui n'exclut pas la participation des analphabètes.

5. Evaluation et capitalisation

A la fin de chaque étape, tous les membres du groupe d'apprentissage se retrouvent autour de séances de réflexion-bilan pour exprimer leurs satisfactions mais aussi leurs inquiétudes et tirer des leçons. C'est ainsi que, dans notre cas, nous avons identifié le besoin de renforcer les capacités instrumentales des personnes ressources.

Critère de qualité : La formation intégrée dans le processus de recherche-action

Pour animer les séances villageoises dans une double perspective d'apprendre à manipuler les outils et de réaliser un diagnostic de la situation, nous avons réparti les rôles des membres du groupe communautaire comme suit : un binôme pour conduire les discussions, un sous-groupe pour prendre des notes et un autre pour observer la dynamique et formuler un feedback. Ce triptyque opérationnel est souvent nécessaire à la bonne marche du processus. Au bout de quelques séances, nous nous sommes rendu compte que beaucoup d'informations intéressantes se perdaient parce que simplement les personnes ressources éprouvaient des difficultés à prendre rapidement des notes.

Il a fallu donc dispenser aux personnes alphabétisées un module de renforcement des capacités instrumentales que nous avons intitulé « la mise à niveau ». Le module de formation « mise à niveau » est un module destiné aux futurs alphabétiseurs. En fait, il est souvent nécessaire de surseoir, dans un premier temps, à la formation pédagogique et de mettre à niveau les apprenants avant d'entamer le processus de recherche-action à proprement parler ; l'objectif étant alors de les amener, en 90 heures, à lire couramment tout texte écrit en pulaar et à écrire lisiblement tout en respectant les règles d'orthographe de la langue.

En formant les acteurs-chercheurs villageois sur la « mise à niveau », nous avons mis l'accent sur la lisibilité de l'écriture, la rapidité de prise de notes, la capacité de rédaction, la précision et la concision. Nous avons aussi consacré des moments à des échanges pour permettre une appropriation de certains concepts en langue nationale. De la même façon, nous renforçons leurs capacités de formulation de questions ouvertes ou fermées, de visualisation et d'organisation d'un travail d'équipe. Ce sont là autant de compétences utiles à acquérir pour les acteurs afin de mieux réussir leur formation.

L'esprit qui sous-tend nos formations est d'amener l'apprenant à prendre conscience de ses faiblesses et de lui donner des outils qui lui permettent de les corriger dans une démarche de formation continue. C'est dans cette perspective que nous choisissons souvent des extraits intéressants de nos livres (des romans, des traductions, de résultats de recherche, etc.) que nous lisons à haute voix pour susciter chez les apprenants la curiosité et le goût de la lecture. Les auditeurs montraient un grand intérêt dans la lecture, autant qu'ils ont acheté tous les livres et enregistré des commandes relatives aux ouvrages référés. Le besoin suscité d'apprentissage et de lecture a été répondu avec la mise à la disposition de la formation et de la lecture intégré dans le processus de la recherche-action.

Critères de qualité : L'appropriation et la contextualisation

Au bout du compte, les populations se sont tellement appropriées de la démarche au point de la baptiser elles-mêmes sous le nom de LOHU (*Laawol Oorgirgol Humpito*) en pulaar qui signifie « méthode

d'exploitation et de valorisation des savoirs et expériences locales ». Elles se sont senties valorisées, avec leur nouvelle posture de chercheurs dans leur propre communauté et dans leur langue. Cette réaction montre que la contextualisation et l'appropriation de la méthode recherche action était réussie.

D'où l'importance de l'ancrage culturel et linguistique dans un contexte multilingue. En fait la dimension multilingue n'est prise en compte que quand il est nécessaire d'adapter les outils d'une langue à une autre.

- **Cycle de recherche-action 3 : Réinvestissement de la démarche pour l'élaboration d'un module sur le pastoralisme**

Par ailleurs, les leçons tirées du processus du LOHU ont permis de déboucher sur d'autres problématiques comme la planification et la gestion des ressources naturelles mais aussi la gestion des conflits. C'est dans cette dynamique qu'est né le module d'animation et de formation sur le pastoralisme au Sahel dont le processus d'élaboration est décrit ci-dessous.

De 1999 à 2001, l'IIED et SOS Sahel mettent en œuvre une action intitulée «Programme Régional de Gestion conjointe des Ressources Agro-sylvo-pastorales». Ce programme vise à favoriser une meilleure prise en compte de la dimension pastorale au niveau des projets de développement, des administrations et des associations de producteurs ruraux sahéliens. Pour permettre à ces différents groupes d'acteurs d'appréhender la question pastorale dans son ensemble et à sa juste valeur, il fallait les compétences en ingénierie de formation à travers l'appui de spécialistes et d'institutions d'édition notamment en langues nationales. ARED au Sénégal avait le profil et l'expérience qui répondaient à ces exigences.

Les « premières briques » d'un module sont posées et une quinzaine de formations sont menées auprès de techniciens, de décideurs, de membres d'associations ou d'élus.

Puis IIED initie de nouveau la conception de modules de formation destinés aux communautés, afin de renforcer leurs capacités à aborder les questions liées à la gestion locale des ressources. L'un de ces modules devait s'intéresser à la question du pastoralisme. Il confia ce travail à l'ARED avec la collaboration de Brigitte Thébaud comme chercheur pastoraliste et concepteur au titre d'IIED. Une première mouture de module existait déjà avec l'expérience acquise dans le cadre du programme conjoint IIED-SOS Sahel.

Le défi principal consistait à rendre les contenus de ce module accessibles à des groupes dont la plupart étaient analphabètes. On entre dans une longue période d'expérimentation finale qui permet peu à peu de concevoir et de valider le module d'animation et de formation intitulé *Pastoralisme au Sahel*.

La conception du module s'est basée sur un processus formel d'au moins **cinq ans** avec une importante expérimentation sur le terrain, toujours dans une dynamique de recherche-action intégrant les aspects cités ci-haut :

1. la problématique, les besoins et la capacité des acteurs ;
2. les hypothèses de travail ;
3. le dispositif pour l'implication des ressources locales ;
4. le processus avec ses différentes étapes ;
5. le système d'évaluation, de capitalisation et de validation.

La validation du produit se fait au fur et à mesure de son élaboration parmi des communautés pastorales et agropastorales au nord du Sénégal dans le Ferlo et à l'ouest du Mali. Des groupes au Niger sont touchés par ces tests. On procède à des tests successifs et cumulatifs auprès d'hommes et de femmes en groupes diversifiés de pasteurs, d'agriculteurs, de membres d'associations, d'animateurs d'ONG et d'élus locaux. Une première évaluation externe formelle de l'ensemble du processus et de ses résultats est organisée en 2003 avec une équipe conduite par André Marty (expert en pastoralisme) dans les différents pays participants au processus. Les principales conclusions de l'évaluation mettent en évidence :

- le caractère novateur des outils et démarches utilisés ;
- les prémisses d'impacts assez bien décrits par les acteurs sur eux-mêmes et sur leur environnement politique et institutionnel ;
- le grand intérêt suscité par le module dans divers contextes pastoraux et agropastoraux.

Cette validation progressive intègre, au fur et à mesure, la vérification aussi bien du contenu que de l'approche pédagogique. Cette démarche a permis, par exemple, de retenir les principes pédagogiques de base pour le module à savoir : la Participation, l'Auto découverte et la Visualisation. En effet, la visualisation des informations, accompagnée de textes simples ou de mots-clés (parfois en langue nationale) permet aux analphabètes de suivre les différentes étapes de discussion et d'avoir des repères. La plupart d'entre eux sortent de la session d'animation avec une envie forte de s'alphabétiser dans leur langue. Ce qui constitue pour les formateurs un outil de sensibilisation efficace.

Un document du Module finalisé et édité en langue *pulaar* est disponible depuis début 2004 sous la forme d'un classeur d'environ 450 pages (Thebaud B., 2004). Cet outil est surtout utilisé par les animateurs formateurs alphabétisés et à l'aise dans l'utilisation de l'écrit en langue *pulaar*. Une version française du module est ensuite introduite auprès d'un public de diverses institutions : institutions d'enseignement et de recherche au Sénégal, ONG et associations au Mali, au Burkina au Niger (Association pour la Redynamisation de l'Elevage au Niger – AREN et CARE International). Là encore la transversalité a joué un grand rôle fédérateur et dynamisant. Des institutions comme CARE Danemark et CARE International au Niger, des associations pastorales et des ONG et des cadres de l'Etat au Sénégal, au Niger, au Mali et au Burkina, au Bénin et au Tchad se sont intéressés à l'appropriation du module. C'est dans ce cadre qu'un autre processus de formation des formateurs a été commandité à Diffa, au Niger.

| |
|--|
| Ainsi, compétences en animation-encadrement, expérience de terrain, bon niveau d'instruction formel et/ou non formelle d'une part et d'autre part engagement/volontariat, ancrage culturel et dans le milieu, maîtrise des langues locales jusque dans le code écrit sont des atouts majeurs dans le processus de la recherche-action. |
|--|

Conclusion

Nous avons observé, au terme de cette étude, qu'entre l'alphabétisation et la recherche action, il y a comme un lien dialectique de renforcement réciproque. La recherche-action, pour être menée à bien, nécessite de mettre en synergie des acteurs lettrés, capables non seulement de lire couramment tout texte de la langue de travail, mais surtout de prendre des notes, de synthétiser, de faire un rapport, de faire des graphiques, de pouvoir faire et lire une carte, un schéma, des diagrammes, etc. En revanche, l'instrumentalisation de la langue dans l'action pratique, dans la conception et la réalisation, par les acteurs renforce ipso facto leur confiance en eux-mêmes, leurs capacités d'autoformation et ouvre la voie à l'autonomisation, objectif ultime de tout processus de formation des formateurs. C'est une des principales leçons que nous avons tirées, au niveau d'ARED.

L'ancrage culturel aussi est un élément important dans tout processus d'enseignement-apprentissage. Il est, en effet, instructif de noter que l'instruction en langue locale peut être introduite dans une communauté de telle manière que la communauté devienne un acteur capable de définir la forme, le rôle et la valeur de l'éducation. C'est ainsi, par exemple, qu'au nord du Sénégal, ce qui semble être l'élément clé dans le processus que nous avons présenté est que l'éducation en *pulaar* a trouvé un écho culturel favorable. Dans ce contexte, la poursuite d'une éducation ne devient pas un facteur d'aliénation culturelle (comme il est souvent le cas dans l'éducation formelle en français). Au contraire, l'éducation devient quelque chose qui peut contribuer aux initiatives locales de développement tout en préservant la culture et en intégrant, de ce fait, de nouvelles idées dans les systèmes sociaux et intellectuels existants.

Contrairement au cycle d'éducation formelle où les filières sont prédéfinies, l'éducation non formelle a besoin de s'appuyer sur la recherche-action pour à la fois construire les questionnements et des cursus pouvant aboutir à une professionnalisation des acteurs dans les domaines de leur choix.

Il s'y ajoute ainsi que la certification des compétences et des capacités, comme objectif de valorisation des acquis, est tout à la fois un puissant facteur de motivation personnelle des acteurs et une ouverture vers leur autonomisation, ainsi qu'un facteur de lutte contre la pauvreté par les opportunités d'emploi qu'elle offre aux intéressés.