

LES ENGAGEMENTS DU BENEVOLE-TUTEUR

AU SEIN DU RESEAU SESAME

1. LE STATUT DE BÉNÉVOLE

Le bénévole est un volontaire non rémunéré engagé dans une relation tripartite avec l'apprenant et la structure dont il dépend.

Quelles sont les conditions d'un engagement réussi ?

Quel est le point de vue du bénévole par rapport à son engagement ?

- l'engagement bénévole, c'est tout d'abord aider et partager,
- c'est mettre à la disposition de l'apprenant son temps et son énergie,
- c'est évoluer dans un cadre clairement défini par la structure associative,
- c'est aborder avec humilité la tâche qui lui est confiée.

Quelles sont les attentes de la structure vis-à-vis des bénévoles ?

- la structure attend un engagement sur la durée, avec un souci de régularité (disponibilité),
- il se fonde sur le respect du contrat moral passé entre la structure et le bénévole,
- il repose sur une honnêteté et une communication permanente,
- ainsi que sur le respect du statut de bénévole fin d'éviter les débordements.

Pourquoi un bénévole s'engage-t-il dans un accompagnement de la formation de base ?

- pour les autres (sentiment d'utilité),
- pour donner des outils mettant des personnes dans des situations positives,
- par goût de transmettre,
- pour les échanges (lien social).

2. LA POSTURE DE L'ACCOMPAGNATEUR

Afin d'accompagner efficacement une personne en situation d'illettrisme, il faut impérativement maîtriser les notions de « savoirs de base », c'est-à-dire lecture, écriture, calcul, repérage dans le temps et dans l'espace, écoute et raisonnement qui sont autant de « compétences clés », indispensable à une bonne insertion sociale et professionnelle.

Il convient également de se représenter la condition d'apprenant, d'accompagnateur et de coordinateur afin que les rôles et compétences de chacun soient clairement établis.

Comment se représente-t-on l'apprenant ?

- l'apprenant sait des choses (il possède un savoir technique et expérientiel développé),
- l'apprenant doit constamment être au centre de la démarche d'apprentissage (l'accompagnateur écoute et s'adapte à ses besoins),
- il a une raison d'apprendre (définir son moteur et son objectif),

- l'apprenant doit être considéré dans sa globalité (environnement familial, social, professionnel, événements perturbateurs extérieurs, freins à l'apprentissage, ...).

Comment se représente-t-on l'accompagnateur ?

- l'accompagnateur maintient, malgré la relation privilégiée instaurée, une distance et une discrétion par rapport à l'apprenant,
- il doit maintenir la motivation de l'apprenant qui peut être fluctuante,
- il doit être observateur et à l'écoute (disponibilité d'esprit),
- il doit valoriser ce que sait l'apprenant et positiver les acquis, aussi infimes soient-ils,
- il doit reformuler ce qui est transmis à l'apprenant afin de vérifier la bonne compréhension de celui-ci (parler un même langage),
- il donne la possibilité à l'apprenant de réinvestir ce qu'il a appris,
- il endosse la responsabilité d'accompagner l'apprenant dans une prise de risques,
- il doit accepter d'accompagner l'apprenant dans un processus de changement,
- il doit instaurer une relation de parité avec l'apprenant (reconnaissance de ses savoirs, écoute de ses besoins,
- il ne doit pas considérer l'apprenant comme quelqu'un qui a des manques.

L'accompagnateur est donc « avec » l'apprenant dans son processus d'apprentissage. Il lui ouvre le chemin, l'aide à prendre conscience de ses capacités, à agir et à réagir.

Il a donc un rôle-clé reposant sur différents fondements :

- l'écoute,
- la stimulation,
- la compréhension,
- le soutien,
- le guidage,
- la transmission d'énergie.

Comment se représente-t-on le coordinateur ?

- il recrute les bénévoles-accompagnateurs,
- il accueille les apprenants,
- il choisit les accompagnateurs en fonction des apprenants,
- il présente l'apprenant à l'accompagnateur,
- il aide à fixer des objectifs (finalité de l'accompagnement) tout en laissant la liberté aux accompagnateurs de fixer des objectifs intermédiaires,
- il est un médiateur entre l'apprenant et l'accompagnateur (importance du respect d'une certaine distance),
- il organise le suivi individuel des apprenants,
- il est un guide pour les accompagnateurs (réponse aux questionnements)
- il organise des réunions et des échanges entre les accompagnateurs (communication et échange d'expérience),
- il répond aux demandes des apprenants et accompagnateurs (organisation d'activités annexes [culturelles, sportives...]).

3. L'APPRENANT

70 % des personnes en difficulté d'apprentissage manquent de compétences sociales que sont la relation à soi et la relation aux autres (attitude bienveillante, argumentation lors de désaccord, tolérance, écoute, respect des différences) (cf. fascicule).

L'acquisition des compétences sociales se fait par le développement de l'estime de soi, par l'apprentissage de l'habileté sociale, la reconnaissance de ses besoins individuels et sociaux.

La transmission de ses compétences sociales se fait par le vécu et les expériences (l'acquisition se fait dans toutes les situations qui génèrent un comportement social).

La maîtrise des compétences sociales s'articule autour de trois axes :

- penser par soi-même (se forger une opinion),
- être soi-même dans sa relation aux autres (exprimer son point de vue même si on le sait minoritaire, et combattre pour ses idées tout en restant à l'écoute des autres),
- agir avec les autres (apprendre à différencier les formes de débats et leur mode d'apprentissage).

Le rôle de l'accompagnateur, dans cette perspective, consiste à aider l'apprenant à devenir autonome afin d'être pleinement acteur de son développement. Il est donc essentiel de valoriser la confiance en soi, ainsi que l'estime de soi. La motivation passe par un travail de remise en situation positive.