

Thomas Badie, enseignant, Atelier Relais Osée, Toulouse

Des outils pour impliquer les professionnels et prévenir leur décrochage

Le décrochage n'est pas un état mais un processus, un processus progressif de désintérêt pour l'École. Cette maladie « nosocomiale » de l'École, comme la qualifie Gilbert Longhi, peut avoir des manifestations nombreuses, des causes toutes aussi nombreuses, mais concerne-t-elle seulement les jeunes ?

J'ai la chance de participer au groupe de recherche action depuis plusieurs années déjà et lors de la préparation de notre colloque, je me suis interrogé sur les difficultés que les professionnels (qu'ils soient éducateurs, enseignants, formateurs, bénévoles, ...) peuvent rencontrer dans la prise en charge de jeunes en situation de décrochage. Il s'agit avant tout d'un témoignage et d'une réflexion très personnelle reliant mon expérience à la fois dans ma classe, au sein de mon dispositif, et à l'intérieur du groupe de recherche action.

Une fois par an, nous nous regroupons en région afin de découvrir nos différents dispositifs et de poursuivre notre travail de réflexion et de partage. J'ai le souvenir d'un rassemblement en Bretagne particulièrement émouvant. À l'issue de cette session, et en dépit du plaisir certain que nous avons pris à nous retrouver et travailler ensemble comme à chaque fois, nous sommes tous repartis dans nos régions avec des interrogations nombreuses et des incertitudes tout aussi nombreuses. Se peut-il que des professionnels, conscients des difficultés qui sont inhérentes au cadre de leur métier, au public qu'ils accueillent dans des structures qui se veulent pourtant adaptées, puissent rencontrer des difficultés au point de décrocher ? Comment finalement parvenir à survivre et à s'épanouir dans un dispositif de prévention ou de remédiation scolaire ?

Si le travail quotidien avec des jeunes en situation de décrochage altère obligatoirement la mobilisation individuelle et parfois collective, il ne peut expliquer seul les difficultés rencontrées à maintenir une implication positive suffisante. Pourquoi un professionnel peut-il décrocher ? La réponse à cette interrogation me semble tenir à trois raisons principales.

Ce sont d'abord des raisons avant tout personnelles et difficilement paramétrables qui peuvent fragiliser notre motivation. Nous sommes des êtres humains avant tout, nous sommes nous aussi soumis aux aléas de la vie et aux impondérables qui font notre quotidien. Et surtout, nous ne sommes pas sans failles. C'est un état de fait qui doit être accepté et il est nécessaire d'en être pleinement conscient, de connaître et reconnaître d'abord ses propres limites.

Pour ma part, j'ai pris conscience de la possibilité de mon propre décrochage lorsque nous avons expérimenté l'outil « flèche de vie » en formation. Auparavant, sans doute trop confiant, je ne pense pas m'être interrogé sur l'éventualité de mon propre décrochage. L'outil nous propose une confrontation de notre parcours personnel et professionnel sous la forme d'une flèche chronologique et nous expose d'une certaine façon aux autres, mais d'abord à soi. Cet exercice m'a beaucoup perturbé. Parler de soi n'est jamais facile, mais pour ma part, il m'a permis de prendre conscience qu'à plusieurs reprises déjà dans mon parcours, j'ai été moi-aussi dans une situation de décrochage.

Aujourd'hui, je ne suis toujours pas très à l'aise avec cet outil qui touche finalement à l'intime, et j'ai la chance que mes collègues, au sein de mon dispositif, s'en soient emparés car je reconnais son intérêt évident auprès des jeunes,

Le dispositif de remédiation en soi et l'institution au sens plus large peuvent aussi influencer sur la motivation/démotivation, tant au niveau individuel que collectif, par l'évolution des choix directionnels ou l'évolution du public que nous accueillons par exemple.

La prise en charge des équipes, par l'accueil des nouveaux, qui a toujours été une priorité dans notre groupe de formation, la mise à disposition d'une place pour chacun, joue un rôle particulièrement important dans la mobilisation individuelle et collective, et peut conduire rapidement à des remises en questions importantes. Le turnover des équipes, lorsque les anciens ne restent pas et que les nouveaux ne sont pas suffisamment préparés, ou lorsque l'intérêt propre passe avant l'intérêt collectif, doivent aussi certainement être pris en compte. Ainsi certains acteurs de la communauté éducative ou pédagogique peuvent ne plus se sentir suffisamment accompagnés par l'équipe ou la direction, et peuvent perdre le sens de leur mission. Il est arrivé que certains d'entre nous abandonnent le groupe de recherche pour l'une de ces raisons.

Je pense qu'il ne faut pas non plus négliger également l'aspect purement budgétaire, car les dispositifs comme les nôtres coûtent cher, nous le savons, et faute de financements, certains d'être eux ne peuvent se maintenir : ainsi les équipes sont soumises à un facteur extérieur qui ne dépend ni de leurs compétences, ni de leurs réussites, et qui peut déstabiliser par le fait même qu'il ne peut être que très difficilement maîtrisé. Si certains dispositifs de remobilisation sont nés au sein de notre groupe de recherche, d'autres aussi ont dû cesser leur activité, faute de moyens suffisants, en dépit de leur succès.

Enfin, nous ne nous le cachons pas, nous travaillons dans des conditions violentes. Qu'elles soient psychologiques ou même parfois physiques, les violences quotidiennes auxquelles nous faisons face peuvent également être un facteur de décrochage.

Nous travaillons avec des humains, une somme d'individus et non un groupe. La dimension humaine est à prendre en compte à chaque moment de la prise en charge, pour les jeunes et pour soi-même. L'outil « flèche de vie » travaillée avec le jeune s'avère particulièrement intéressant en ce sens. Il s'agit là d'un exemple d'outil que nous avons pu expérimenter en formation puis sur nos dispositifs, avant de le ramener dans notre groupe de recherche. Cet aller-retour est particulièrement intéressant et riche car il confronte nos expériences de terrain avec une réflexion scientifique. L'outil, que nous avons d'abord expérimenté entre nous, nous a aidé à comprendre les phases de décrochage qui se succèdent dans le temps, et nous a offert des pistes de réflexion sur de possibles moyens d'y remédier.

Le décrochage du professionnel peut se manifester sur trois plans :

- une manifestation personnelle, qui peut aller de la remise en question de soi et de ses pratiques, jusqu'à un écoeurement, une déprime, ou un départ du dispositif ;
- une manifestation pour les jeunes qui peuvent perdre leurs repères, être mis en danger émotionnellement car le cadre peut être mis à mal, ce qui aurait pour conséquence d'accentuer encore leur décrochage ;
- une manifestation pour le dispositif qui peut se retrouver fragilisé, des tensions pouvant naître au sein des équipes, ou bien totalement submergé jusqu'à sa fermeture.

La pédagogie institutionnelle que nous pratiquons dans notre groupe de formation peut se révéler être un formidable facteur de mobilisation.

Qu'il s'agisse de l'étude et de l'expérimentation d'outils (nous avons parlé de la « flèche de vie ») à travers des allers retours, des dispositifs à la formation recherche-action et réciproquement, ou de la prise de responsabilité de chacun au sein du groupe (les métiers sont des outils de motivation non négligeables), la pédagogie institutionnelle propose une démarche qui nous rend tous acteurs et agit dans le cadre de la double prévention du décrochage du jeune et du professionnel. Je soulignerai toutefois le rôle de la cohésion des équipes qui est également un des éléments majeurs participant à prévenir ou à remédier à ce double décrochage. Les temps « off » lors des regroupements ou les visites des dispositifs en région sont des éléments qui ont permis de fédérer réellement notre groupe de formation et de le constituer en entité. Alors même que des difficultés

peuvent exister sur le plan individuel, le groupe se fortifie soi-même des individus qui le composent.

J'enseigne dans un atelier relais depuis dix ans maintenant. J'ai pris conscience que je suis passé par des phases de décrochage plus ou moins marquées grâce à la « flèche de vie », mais à chaque fois, un événement, une rencontre, un outil, a enrayé le processus.

Lorsque Cécile Perrot et Rémi Casanova ont fait ce pari pédagogique de proposer comme format et moteur de notre groupe de recherche la pédagogie institutionnelle, chacun s'est vu proposé de choisir parmi des métiers afin de se responsabiliser dans le parcours de formation.

Pour ma part, je suis devenu archiviste : je participe ainsi en recueillant les productions de notre groupe, en les conservant, mais aussi en les partageant et les mettant à disposition pour les nouveaux et les anciens. C'est pour moi une façon de rester toujours impliqué dans le groupe de recherche action, pendant et entre chaque session, sans toutefois avoir à trop m'exposer dans le groupe. La prise d'une responsabilité peut se voir comme une forme de prise de pouvoir, c'est un des objectifs et des atouts de la pédagogie institutionnelle : chacun est acteur de son parcours et agit réellement sur et dans le groupe, se prend en charge et prends en charge le groupe à son niveau. Ma responsabilité est volontairement discrète : c'est une façon pour moi de me rassurer et de me permettre de grandir en formation, pour grandir sur le terrain.

Sur le terrain justement, l'influence bienveillante et rassurante de mes collègues, qui m'ont littéralement porté pendant mes premières années, est aussi un facteur très important de mon raccrochage. Les difficultés rencontrées ont toujours pu être dites et discutées sans honte, et mon équipe agit sur moi comme un moteur en m'accompagnant au quotidien.

Très progressivement aussi, j'ai laissé entrer la pédagogie institutionnelle dans ma classe, et je dois moi aussi en reconnaître les bénéfices, tant sur le plan personnel que professionnel. Qu'il s'agisse du « quoi de neuf », des rituels ou des ceintures de compétences en calcul mental par exemple, je constate avec un plaisir non dissimulé l'efficacité de ces outils dans la gestion du groupe-classe, même si j'ai longtemps hésité à mettre en place ces outils, surtout par crainte de ne pas savoir bien les utiliser.

Les nombreuses rencontres que j'ai pu effectuer tout au long de mon parcours ont aussi prévenu mon décrochage : des enseignants du premier degré ou des partenaires institutionnels m'ont proposé de mettre en place des actions avec mes élèves, actions que j'ai vécues et que je vis toujours comme de véritables challenges pédagogiques.

J'ai aussi toujours cherché des modèles ou des sources d'inspirations, pour comprendre et approfondir ma pratique professionnelle. J'ai eu la chance de rencontrer Jean-Marie Petitclerc au détour d'une conférence et je me suis nourri de son exposé de la pédagogie salésienne et des valeurs fortes qu'elle cherche à transmettre.

Finalement, je ne comprends toujours pas très bien comment ni pourquoi j'ai pu rester impliqué aussi longtemps. Ce témoignage propose une part de ma réflexion mais elle n'est pas définitivement fermée pour autant, et je n'ai pas fini de me remettre en question. C'est selon moi une façon de toujours envisager ma progression comme possible.

Pour conclure, je souhaiterais donner la parole à une bénévole qui enseigne les arts plastiques au sein de mon dispositif depuis plus de huit ans : « Au début, on a envie d'aider ces jeunes, de leur apporter un peu de soi. Ce n'est pas toujours facile. Si je suis restée, c'est bien sûr pour les jeunes mais pas seulement. On raccroche pour son équipe, pour les personnes, parce qu'au bout de plusieurs années, on devient plus que des collègues, on est des amis, et c'est ça qui nous rend forts ».