

Ingrid Defoy, éducatrice spécialisée, plateforme de remobilisation MECS Sainte Thérèse Paris

L'implication et l'innovation pédagogique d'un professionnel par les rituels de la pédagogie institutionnelle.

Ingrid Defoy est en recherche action depuis 2010. Elle interroge les rituels de la Pédagogie Institutionnelle, à savoir « le quoi de neuf » et « le conseil coopératif » tels qu'elle les vit au sein du dispositif national de formation Recherche Action « lutte contre le décrochage scolaire » et tels qu'elle les mets en œuvre auprès des élèves en situation de décrochage scolaire sur son terrain professionnel. Elle s'attache plus précisément sur les effets sur l'implication et la motivation des participants.

Terrain observé :

- Professionnels (Educateur/Enseignant) nouveaux et anciens participants à la formation *du dispositif national de formation Recherche Action « lutte contre le décrochage scolaire »* auquel je participe depuis septembre 2010.
- Adolescents en situation de décrochage scolaire pris en charge à la Plateforme de remobilisation scolaire de la MECS Sainte Thérèse Paris.

Méthodologie : entretiens semi-directifs auprès des professionnels engagés dans le groupe de recherche action

Cette contribution a pour vocation de montrer ce qui pousse un professionnel à s'investir et s'interroger en permanence lorsque qu'il accompagne des jeunes en situation de décrochage scolaire. L'objectif ici est de tenter d'expliquer ce qui se joue en termes d'implication pour un professionnel lorsqu'il est en formation recherche action et ce qu'il transpose sur le terrain dans la pratique avec les jeunes. En effet, seule la présence de l'éducateur en recherche action ne suffit pas, il se doit d'être toujours mobilisé pour créer et innover avec de nouveaux outils qui répondent au mieux aux problématiques des jeunes accueillis.

Les outils de la pédagogie institutionnelle que nous utilisons en recherche action comme les rituels du « quoi de neuf », et la prise de responsabilité au sein du conseil de coopération sont précurseurs à notre implication sur le terrain.

En m'appuyant sur l'histoire de la pédagogie, je m'intéresserai plus particulièrement à vous révéler ce que le mot « s'impliquer » veut dire au sein de la formation et sur le terrain pour un professionnel accompagnant des jeunes en décrochage scolaire.

L'implication n'est-elle pas un facteur de bienveillance éducative et d'inclusion scolaire ? S'impliquer, se mobiliser permet de rester en posture d'expérimentation, en formation professionnelle et donc sur le terrain. Mais qu'est-ce que s'impliquer, comment cela se manifeste-t-il, est ce mesurable et comment ?

S'impliquer, se mobiliser c'est être en relation avec l'autre, mais de quelle relation parle-t-on et comment s'opère-t-elle ?

Mon hypothèse est la suivante : Les rituels de la Pédagogie Institutionnelle tels que nous les vivons en formation « Recherche Action » et sur le terrain professionnel auprès des jeunes en situation de décrochage scolaire favorisent l'implication et la motivation.

Ma contribution alternera entre apports théoriques et retour sur mon expérience. Dans ma 1^{ère} partie, je vous expliquerai brièvement les fondements de la pédagogie institutionnelle, avec ses deux instances phares que sont le « quoi de neuf », le conseil de coopération et comment ils permettent la prise de responsabilité des acteurs. Ce qui me permettra dans ma seconde partie de faire le lien avec le terme implication et notamment l'implication en pédagogie.

Ensuite dans ma dernière partie, je m'interrogerai sur le lien entre implication d'un professionnel et remobilisation des jeunes en décrochage scolaire.

1. Les fondements de la Pédagogie Institutionnelle (PI)

Dans les années 1920, lors de ce qu'on appelle le mouvement des "pédagogies nouvelles", plusieurs points fondamentaux apparaissent : le centrage des préoccupations sur l'enfant, l'adaptabilité face aux particularités de chaque élève et la démarche pédagogique active qui se développe à partir des besoins et des intérêts de l'enfant.

Célestin Freinet établit la « classe coopérative », un conseil de classe qui se réunit chaque semaine : tous les membres y abordent les problèmes qu'ils rencontrent, se distribuent les tâches individuelles, élaborent les plans de travail... etc. Avant de prendre une décision, une consultation démocratique et une élection ont lieu. L'enseignant y participe avec la même voix qu'un élève. Pour Freinet, ce procédé de consultation et de responsabilisation est indispensable car il permet de motiver les actions des enfants au sein du groupe, de faire de chacun un membre actif et responsable d'une aventure collective et ainsi diminuer, et parfois même supprimer, les problèmes de discipline.

A la fin des années cinquante, cet outil de gestion démocratique de la classe est repris par Fernand Oury et Aïda Vasquez qui fondent le courant de la « pédagogie institutionnelle ». Ceux-ci donnent un nouvel élan au « conseil de coopérative » de Freinet qu'ils rebaptisent simplement « le conseil ».

Ces pédagogues qui intègrent les nouvelles connaissances en sciences humaines (psychiatrie, psychanalyse, sociologie, etc.) radicalisent le système mis au point par Freinet : plusieurs réunions, des conseils et des consultations gèrent toute la vie de la classe. Dans ce projet pédagogique, l'enfant est un membre à part entière des institutions qu'il crée avec l'ensemble de ses camarades et des enseignants.

Dans les années quatre-vingts, Danielle Jasmin, une institutrice québécoise disciple de la pédagogie de Freinet, organise le conseil dans ses classes et participe à la promotion de celui-ci dans différentes formations. Elle le rebaptise « conseil de coopération » et le définit comme la réunion de tous les enfants de la classe avec l'enseignante réunis en cercle. On gère la vie en classe, c'est-à-dire l'organisation du travail, des responsabilités, des jeux, des relations interpersonnelles, des projets. C'est un lieu de gestion où l'on apprend à analyser, à comprendre, à prévoir, à planifier, à décider, à organiser, à apporter des solutions, à évaluer. C'est un lieu où chaque enfant a sa place. C'est un lieu

de résolution de problèmes où l'on apprend à les régler sans gagnants ni perdants ».

1.1. Les différentes instances de la Pédagogie Institutionnelle mises en œuvre au sein du groupe en recherche action et avec les jeunes: le quoi de neuf et le conseil de coopération

a) *Qu'est-ce que le quoi de neuf ?*

Le « Quoi de neuf », en référence à la PI, est un espace de parole qui permet d'effectuer la transition entre ce qui est en dehors du temps de la classe et le temps de la classe, espace de parole libre mais encadré par le respect de la parole de l'autre. On ne débat pas. C'est un moment intermédiaire qui a lieu le matin en arrivant. Un moment où l'on se retrouve ensemble, où chacun retrouve ses repères. C'est aussi un moment d'expression, d'échange. Il permet de trouver sa place dans la classe ou dans la formation par la parole. Mais c'est aussi un lieu où on écoute, entend et accueille l'autre. Ce temps est régi par des règles : un temps et un espace défini, la bienveillance pour la parole de l'autre et ne pas divulguer de ce qui est dit dans le Quoi de neuf à l'extérieur.

b) *Retour sur mon expérience du Quoi de neuf en formation recherche action*

Le Quoi de neuf pratiqué en formation d'adulte: passage entre vie personnelle et vie professionnelle. Je me suis souvent posé la question en formation d'adulte (recherche action) pourquoi certaines personnes ne prenaient pas la parole ou très peu. En effet, dans ce temps nous donnons à l'autre un peu et pour certains beaucoup de nous, de notre vie personnelle. Nous parlons de nos enfants, du décès d'un proche, d'achat de maison ou autres, bref nous nous mettons à nu pour certains dans une entière confiance en l'autre. Alors, est-ce le manque de confiance en l'autre qui fait que certains ne prennent pas la parole ou le fait que ce temps reste toujours un temps de formation entouré de professionnels donc de collègues de travail et de ce fait restent en protection. Pourtant les règles sont clairement exprimées et comprises par tous les membres du groupe. Depuis toujours, on nous insuffle une norme sociale qui est de séparer le professionnel du personnel. Le Quoi de neuf en formation d'adultes est innovant et permet de casser les conventions. Et je pense que c'est en cassant les conventions que l'on peut prendre en charge des jeunes en décrochage scolaire. Ce qui permet de poser la question de l'expérimentation et de l'implication de chacun au sein du groupe. Comment mettre en place ce temps ou d'autres dans nos pratiques si nous ne nous y impliquons pas en tant que professionnel et en tant que personne avec tout ce que ça comporte de prise de risque ? Je tenterais d'explorer cette question dans ma seconde partie.

Autre hypothèse, tout simplement, la personne n'a pas compris l'intérêt et le but du quoi de neuf ou encore, doit-on se sentir obligé de raconter quelque chose ou pas ? L'expérience de mon collègue de travail sur la plate-forme l'amène à penser que *« c'est au fil du temps que j'ai expérimenté le « quoi de neuf » en formation d'adulte, que j'ai véritablement compris l'intérêt de ce temps ritualisé et de ce fait, chacun se l'approprie comme il le souhaite, en prenant ou ne prenant pas la parole »*.

En effet, j'ai vécu des Quoi de neuf où personne ne prenait la parole comme pour exprimer un malaise ou l'inverse tout le monde souhaitait la prendre pour déverser des coups de gueules, coup de cœur suite à des événements marquants.

Dans mes diverses expériences, aussi bien auprès des jeunes qu'en formation, j'ai donc vécu différentes typologies de Quoi de neuf dans cet espace-temps. Aucun « quoi de neuf » ne se ressemble, il répond à un contexte.

c/ Retour sur mon expérience du Quoi de neuf avec les jeunes

Dans ma pratique auprès des jeunes, j'observe que tout le monde prend la parole, tous les matins et quand une personne ne la prend pas, un autre du groupe lui dit « *alors ton quoi de neuf* » ? La personne se sent obligée de dire quelque chose poussée par le groupe qui attend... Progressivement, au fil du temps, notre groupe a instauré un temps de parole « obligatoire » où nous sortons du « cadre ». Est-ce une attente, un besoin plus ou moins inconscient des adultes qui a insufflé cette nouvelle règle ou simplement pour avoir la « température » de tous les jeunes du groupe ?

En effet, le Quoi de neuf nous permet de prendre la température du groupe le matin. De quelle humeur est le jeune en arrivant ? Est-il tendu, soucieux, serein, de bonne humeur ? Cela nous permet d'affiner et de mettre en place un temps de régulation avant de démarrer les ateliers.

e/ Retour sur mon expérience du conseil de coopération avec les jeunes

Le conseil de coopération est un des moyens qui sert à créer les conditions d'accueil et le sentiment d'appartenance nécessaire au travail en coopération. Les jeunes prennent en mains les tâches de gestion avec l'aide d'un adulte. Ce faisant, ils développent leurs habiletés à s'entraider et leur compréhension des uns des autres. Devant les manquements aux règlements, ils apprennent à comprendre l'autre et à trouver les solutions qui permettent l'apprentissage plutôt que de recourir à la sanction.

Notre conseil de coopération a comme principal but de réguler le groupe pour prendre des décisions et est un cadre pour la responsabilisation. Il est constitué d'un ordre du jour, d'un président, d'un secrétaire (il consigne les décisions), d'un garant des interdits fondamentaux, le sage, d'un organisateur de vote, d'un maître du temps et d'un archiviste.

d / Le rôle et la place du conseil de coopération en formation d'adultes?

En septembre 2009, les outils de pédagogie institutionnelle dont le conseil de coopération sont introduits dans la formation « classe relais » proposée en interne à Apprentis d'Auteuil pour une expérimentation, les formateurs apportent ces outils en appui du sujet de la prévention de la violence. Le conseil de coopération est simulé au départ pour être adopté ensuite puis devenir une institution pour le groupe en septembre 2011 (la formation évolue à cette date progressivement vers la recherche action).

La pédagogie institutionnelle, dans cette formation, vise à amener le groupe à l'entraide et à la collaboration dans la prise de responsabilités, à créer une communauté d'apprenantes et d'apprenants, à permettre aux personnes de prendre part aux décisions qui les concernent et d'assumer leurs responsabilités. Ceci implique, entre autres choses, la participation active des personnes à la gestion du groupe. L'une des façons de procéder consiste à amener les personnes à élaborer collectivement les règles du groupe qui viennent s'insérer dans une charte des droits et des

responsabilités encadrées par le conseil de coopération.

L'ordre du jour est distribué en début de formation mais chacun peut, s'il le souhaite, ajouter un thème à n'importe quel moment de la formation jusqu'au moment du conseil qui se tiendra à chaque fin de session. Beaucoup de choses peuvent être étudiées en conseil: mécontentement, choix des chantiers, les attentes de chacun, retour sur ce qui s'est passé pendant la session, contenus et modalités des travaux, propositions de thèmes et de problématiques, choix des interventions pour la prochaine session... etc.

Lors du conseil, l'ordre du jour est alors déroulé en prenant le temps d'étudier ensemble chaque sujet. S'il y a un besoin d'adopter des décisions pour les prochaines sessions un vote est alors engagé pour connaître l'issue de la décision, ainsi cela nous permet d'instaurer officiellement les décisions.

C'est aussi à ce moment de la formation que des prises de responsabilités sont adoptées :

- prise de position sur un « métier »¹ (président, responsable de l'ordre du jour, médiateur, archiviste, donneur de parole, maître du temps, organisateur...). Certains métiers apparaissent et disparaissent en fonction des besoins du groupe en formation (le groupe étant sans cesse renouvelé : départ d'anciens et arrivée de nouveaux stagiaires).

- choix des interventions d'un stagiaire pour un partage d'expérience sur un outil par exemple pour la prochaine session.

Enfin, c'est le lieu où l'on co-construit la prochaine trame de formation. En effet, c'est en fonction de tous les sujets abordés, des propositions de chacun et des prises de responsabilités que l'on va élaborer une trame consentie par notre communauté pour continuer à faire évoluer la formation et ainsi progresser en tant que professionnel.

La transmission des valeurs véhiculées dans la formation (coopération, responsabilité, accueil et intégration de chacun, bienveillance...etc) n'est possible selon moi que si nous acceptons de nous impliquer et de nous mettre à disposition de la formation en acceptant la "forme" de la pédagogie adoptée.

2. Qu'est-ce que l'implication en pédagogie ?

Au vu des différentes recherches que j'ai effectué, j'ai souhaité vous relater deux points de vue différents du mot « implication ». Ces deux auteurs : René Lourau et Christine Mias m'ont permis de mieux appréhender le terme d'implication dans le travail social et ainsi de faire un lien direct avec l'implication en pédagogie.

a/ Qu'est-ce que l'implication ?

Le concept d'implication a émergé dans les années 1980 en sciences sociales et PLUS particulièrement en sciences de l'éducation. Cependant, René Lourau l'a déjà utilisé dès les années 1960. Chez cet auteur, l'implication désigne « *le nœud de rapports entretenus par l'individu avec*

¹ En pédagogie institutionnelle, le « métier » est le rôle en responsabilité qu'une personne prend dans le groupe

l'institution ». ²

René Lourau (1933-2000), sociologue, professeur en sciences de l'éducation et en sciences politiques, fondateur avec Georges Lapassade de *l'Analyse institutionnelle*. Œuvre parfois ardue ou déroutante elle fournit cependant les indispensables questionnements à élaborer pour ceux que *l'immersion dans l'institution* Éducation nationale interroge.

En effet, très critique à l'égard de l'École dite « traditionnelle », René Lourau, fonde en 1964, avec d'autres (l'instituteur Raymond Fonvieille, les chercheurs Georges Lapassade et Michel Lobrot...), le Groupe de pédagogie institutionnelle qui se réfère à Rousseau, s'inspire de Freinet et pratique la pédagogie autogestionnaire. Il expliquait déjà en 1965, étant professeur de lettres au lycée technique Dorian à Paris, dans un article du numéro 55 des *Cahiers pédagogiques*, « Une expérience de pédagogie institutionnelle », comment il fallait replacer la pédagogie dans son contexte social. Ainsi, écrivait-il : « Le milieu social éducatif est constitué par deux organisations apparemment distinctes mais en réalité étroitement imbriquées : l'institution externe, domaine des adultes, des règlements, des programmes, des administrateurs, des pédagogues ; et l'institution interne, domaine du travail scolaire, lieu de l'éducation proprement dite, où se rencontrent les enseignants et les enseignés, autrement dit : la classe. »

Enraciné dans cette pratique d'enseignant au lycée, puis à l'université, son parcours de chercheur restera centré sur l'analyse de l'institution qui doit prendre en compte ce qui la traverse même inconsciemment : le politique, l'économique, le culturel... Parti de l'école, il travaillera le concept d'institution dans d'autres domaines : l'entreprise, l'Église, le syndicalisme..., et élaborera une pratique d'intervention : la *socianalyse*. Tout au long de son œuvre il gardera présent à l'esprit que toute recherche, comme tout enseignement, ne peut se faire qu'en analysant les différentes implications dans lesquelles chacun est plongé, faisant de la notion d'implication un concept essentiel, précurseur de nos « analyses de pratiques » plus récentes³.

À la fin du XIXe siècle, la première école institutionnaliste avait tendance à percevoir l'institution comme une chose fixe et stable, comme une norme établie une fois pour toutes ou comme une organisation. L'analyse institutionnelle va réconcilier l'institution avec la pensée dialectique. C. Castoriadis en 1964-1965 emploie les termes d'**instituant** et d'**institué**. L'affrontement de ces deux moments du concept est dépassé dans un troisième moment que R. Lourau nomme l'institutionnalisation. Dans *L'instituant contre l'institué*, R. Lourau donne cette définition : « Par instituant, on entendra à la fois la contestation, la capacité d'innovation et en général la pratique politique comme signifiant de la pratique sociale. Dans l'institué, on mettra non seulement l'ordre établi, les valeurs, modes de représentation et d'organisation considérée comme normaux, mais aussi les procédures habituelles de prévisions (économique, sociale, politique...) ». L'articulation que propose R. Lourau du concept d'institution en s'appuyant sur la logique dialectique de Hegel est donc simple : l'instituant, c'est le négatif, celui qui vient nier l'institué (universel).

²<https://www.u-cergy.fr/fr/laboratoires/ema/actualites/seminaires/introduction-au-concept-d-implication.html> *Introduction au concept d'implication* Gilles Monceau et Dominique Samson

³ *Cahiers pédagogiques*, Recension parue dans le N° 415 de juin 2003, *Institution et implication. L'œuvre de René Lourau*, Sous la direction d'Ahmed Lamih et Gilles Monceau, Paris, Éditions Syllepse, 2002. 6 juin 2003

Plus loin dans L'analyse institutionnelle, R. Lourau met en forme une définition de l'implication qui n'est pas sans faire écho à la sociologie des organisations. Ayant considéré la distance institutionnelle comme l'écart entre l'action et les bases rationnelles de cette action, on désignera par les termes d'implication institutionnelle l'ensemble des rapports existant, consciemment ou non, entre l'acteur et le système institutionnel.⁴

On pourrait faire l'hypothèse que plus le système institutionnel est complexe et plus la distance entre l'institué et l'instituant sera grande, ce qui ne facilitera pas l'implication des professionnels.

Ce que permet la pédagogie institutionnelle, c'est rendre l'écart moins important entre l'instituant et l'institué, de ce fait elle permet une implication plus importante de ces acteurs.

Selon Christine MIAS⁵: La modélisation de l'implication professionnelle (SRC) est issue du terrain. C'est une grille de lecture des manières d'être et de se conduire des acteurs en situation qui met en évidence une structure composée de trois dimensions :

- *Le sens (S) que les acteurs donnent à leurs conduites ;*
- *Les repères (R) sur lesquels ils s'appuient pour agir ;*
- *Le sentiment qu'ils ont ou non de contrôler (C) ce qui leur arrive.*

L'observation des conduites permet via cette définition de rendre compte d'attitudes plus ou moins actives ou passives : dans un cas, on a affaire à des personnes pour lesquelles l'investissement est actif (ils trouvent du sens à ce qu'ils font, ont des repères et le sentiment de contrôler ce qui leur arrive) ; dans un autre, on assiste à des désinvestissements, des retraits symboliques de la vie professionnelle (là, le sens se délite, les repères sont flous ou inexistantes et le sentiment de contrôle est absent).

3. Éléments d'analyse sur l'implication

Toutes les personnes engagées en recherche action qui ont répondu au questionnaire sur leur implication personnelle et professionnelle auprès des jeunes ont pris des responsabilités que ce soit au conseil de coopération, par différents rôles qu'ils ont occupés ou la prise en charge de séquence pédagogique au sein de la formation. Toutes les personnes interrogées se sont impliquées professionnellement et personnellement lors des sessions. Toutes disent trouver du sens à leurs conduites par les effets positifs sur la remobilisation des jeunes accompagnés : des repères stables et sécurisants par les différentes pédagogies employées (qu'elles soient institutionnelle, de projet, du chef d'œuvre... etc. Mais surtout, les professionnels ont le sentiment de contrôler ce qui leur arrive dans l'expérimentation et l'innovation mises en œuvre dans les ateliers avec les jeunes et dans le dispositif de formation « recherche action ».

Les trois dimensions (SRC) de Christine MIAS pourraient très bien s'adapter aux jeunes que l'on

⁴ <http://www.revispsi.uerj.br/v10n1/artigos/html/v10n1a03.html>, travaux sur l'analyse institutionnelle de Gilles Monceau, Université de Cergy Pontoise

⁵ Christine Mias, *Des processus différenciés pour des investissements collectifs*, <https://rechercheformation.revues.org/707>, 2008

accompagne au quotidien. Sans l'une de ses dimensions, il est compliqué pour un jeune de s'impliquer, donc de ce fait de trouver la motivation nécessaire à sa remobilisation.

a/ Implication et éducabilité

A mon sens, parler d'implication en pédagogie, c'est parler de pédagogie humaine de type salésienne⁶ et c'est, tout simplement, parler d'éducabilité. Cela interroge la relation qui s'opère entre un apprenant et celui qui l'accompagne.

Une pédagogie humaine, selon moi, c'est être intéressé par celui qui ne réussit pas. C'est le principe d'éducabilité « tout être est éducatif ». Philippe Meirieu⁷ met en avant le fondement éthique de l'éducation. Il énonce ainsi les deux postulats en tension qui sous-tendent l'acte éducatif :

- Le postulat d'éducabilité (inspiré du philosophe et pédagogue Herbart, successeur de Kant à la chaire de Königsberg) : toute personne est susceptible d'être éduquée et je suis capable, en personne, de l'éduquer. C'est ce principe qui conduit l'enseignant à faire évoluer ses pratiques pédagogiques de manière à faire évoluer positivement les élèves, tant sur le plan cognitif que dans le domaine socio-affectif.
- Le postulat de liberté est le pendant du principe d'éducabilité. Dans les sociétés démocratiques, l'éducation ne peut être assimilée au dressage. Ses résultats sont donc incertains car en dernière instance, l'apprentissage est du ressort de l'élève. « L'enseignant doit donc donner au sujet la possibilité d'exprimer ses propres projets individuels et collectifs.

b/ Implication et pédagogie humaine : la pédagogie salésienne

Don Bosco a le chic pour résumer simplement sa pédagogie. En trois mots-clés, vous allez devenir experts!

Le premier : « l'amorevollezza ou la « bonté affectueuse ». C'est une attitude pleine d'accueil, de sourire, d'amitié chaleureuse qui instaure rapidement la relation.

Le second, la famigliareta, l'esprit de famille. Comment créer un climat où chacun se sente chez soi comme à la maison ? Tout l'art est de mettre à l'aise, permettre à chacun de trouver sa place, faire sentir que chacun est important.

Le troisième, l'allegria, La Joie est le fruit d'un cœur unifié et aimanté vers le Bien. La joie est aussi un stimulant éducatif. Le rire et le sourire sont ses partenaires. Rien de tel pour ressouder une équipe, démarrer sa journée et parfois dépasser ses propres difficultés.

c/ Implication et prise de risques, retour sur mon expérience

S'impliquer c'est prendre des risques, s'autoriser à innover, créer. Pour aborder cette question, je vous livre mon témoignage qui me permet de montrer en quoi l'implication professionnelle et

⁶ <https://www.don-bosco.net/qui-sommes-nous/24-sdb/62-religieux-sdb.html>

⁷ <https://www.meirieu.com/DICTIONNAIRE/educabilite.htm>

personnelle a un effet direct avec la remobilisation des jeunes en décrochage scolaire.

Tout d'abord, j'aimerais vous expliquer de ce que c'est que d'expérimenter en formation d'adulte et dans ma pratique auprès des jeunes. De ce fait vous parler de quelques petites expériences vécues.

... Le déroulement des sessions de formation « recherche action » auquel je participe depuis 2010 ne ressemble à aucune autre formation. Dès le premier jour de formation, nous avons été sollicités par Rémi Casanova et Cécile Perrot (les formateurs) dans des groupe de réflexion, je me rappelle très bien du premier thème qui était « éduquer/enseigner ». Ma première grande responsabilité prise lors de cette formation fut quand Rémi nous a donné la définition de l'éducabilité et c'est lors d'un conseil de coopération que j'ai pris la responsabilité de prendre en charge une séquence pédagogique sur ce thème. J'ai proposé au groupe avec l'aval de Rémi de partir de leurs propres expériences auprès des jeunes. Je leur ai demandé de choisir une situation par groupe où un jeune a posé des difficultés à l'équipe, ensuite d'analyser les situations ensemble afin de faire comprendre au groupe l'importance de prendre de la hauteur. Je souhaitais démontrer que le principe d'éducabilité est valable dans toutes les situations. A la fin de cette séance, je suis rentrée chez moi avec plein de questionnements me concernant, surtout sur ma posture professionnelle. Je n'étais plus qu'une simple éducatrice qui travaillait auprès des jeunes, je devenais une éducatrice capable de réfléchir et proposer à d'autres adultes une séquence pédagogique. Cette formation nous permet d'être constamment en mouvement, nous interrogeons nos savoirs, nos expériences et nous les transformons au profit des jeunes en décrochage scolaire.

Prenons un autre exemple : l'intervention de Philippe Charentin (formateur, Conteur) en formation, Philippe nous a permis d'imaginer et de créer des contes avec l'appui de contes existants, nous avons tous eu beaucoup de plaisir à exposer nos contes au reste du groupe. C'est ce plaisir partagé qui nous a donné envie avec Julien, mon collègue sur la plate-forme, d'expérimenter l'atelier conte avec nos jeunes. Nous avons décidé de proposer aux jeunes de la Plateforme plusieurs ateliers conte. Nous avons d'abord expliqué aux jeunes la raison de notre envie de mener cet atelier, en partant de notre expérience avec Philippe, nous nous sommes dis qu'ils pourraient travailler leur créativité, leur imagination, tout produisant un l'écrit. Il nous est venu à l'idée de créer un espace scénique et théâtral afin mettre en valeur leur production. Pour expérimenter ce nouvel atelier, nous avons pris la décision de leur faire revisiter soit un rap ou un conte (en lien avec ce que nous avons vu en formation). Du coup l'expérience fut concluante dans le sens où chaque jeune ont pu et su proposer des choses intéressantes par exemple faire des rimes ou imaginer un conte gore sur l'idée du Petit chaperon rouge.

Quelques semaines plus tard, nous avons tenté de réitérer l'expérience. L'idée de cette nouvelle séance était qu'ils inventent un conte par eux-mêmes. Nous leur avons proposé un document s'intitulant « qu'est-ce qu'un conte » qui leur permettait d'avoir différents outils pour les guider dans cette tâche. Cependant, nous avons noté un manque d'expérience de notre part dans la façon d'accompagner le jeune dans sa création du début à la fin. En effet, nous ne nous étions pas appropriés en amont le document que nous leur avons présenté. Malgré ce manque, nous avons plutôt été surpris de l'issue de cet atelier : certains textes peuvent mettre en exergue l'imagination des jeunes.

Un autre exemple d'expérience personnelle d'un outil vu en formation et mis en œuvre avec les jeunes:

l'entretien d'observation du jeune face à la tâche scolaire. Cet entretien se passe en 3 phases :

1) Observation des faits face une tâche scolaire

2) Entretien sur les procédures (pour réaliser la tâche) en évitant la question du « pourquoi »

3) Temps d'échange avec le jeune sur ce qu'on a observé pendant la tâche.

Pas simple comme exercice, il m'a fallu l'expérimenter plusieurs fois pour que je me sente à l'aise.

J'avais fait la connaissance de cet outil à mon arrivée à la Plateforme, très rapidement j'ai voulu l'expérimenter. Au départ, je rencontrais beaucoup de difficultés. J'en ai fait part à mes collègues en recherche action et je leur ai proposé de leur présenter cet outil lors d'une session. Le but étant de partager cet outil d'observation avec le reste du groupe et de m'aider à mieux l'utiliser auprès des jeunes. Comme dans ma première expérience sur l'éducabilité, le groupe a expérimenté puis nous avons débattu de son utilisation. Ceci m'a permis de me rendre compte que comme moi cela était tout aussi compliqué pour eux et ainsi de dédramatiser ma difficulté avec cet outil. Aujourd'hui, je suis plus à l'aise pour l'utiliser...

Le va et vient qui s'opère entre la formation « recherche action » et nos pratiques est primordial dans l'expérimentation et il permet aussi aux nouveaux arrivants de se sentir directement concernés et de s'impliquer.

4. L'implication des professionnelles, précurseur à la remobilisation des jeunes.

La transposition des expériences vécues en formation, le Quoi de neuf, le conseil de coopération et la prise de responsabilité est effective dans les pratiques professionnelles auprès des jeunes en décrochage. Les impacts de l'accompagnement de la pratique professionnelle en matière de remobilisation pour les jeunes sont directs et efficaces. Comme je l'ai montré auparavant, l'implication de tous, tout au long de la formation et en recherche action, nous permet de transformer nos savoirs expérientiels en savoirs savants et d'adapter en permanence nos outils pour une meilleure prise en charge des jeunes en décrochage scolaire. L'hypothèse inverse pourrait être démontrée à savoir que « le décrochage des professionnels et des équipes favorise le décrochage des jeunes ».

Pour conclure, s'impliquer, c'est être soi-même président, maître du temps, sage, pour ma part j'ai occupé tous ces rôles lors des conseils de coopération. Le premier rôle que j'ai pris était maître du temps, étant une personne « carrée » sur la question des horaires, je me suis dit que ce serait un rôle facile à tenir. En fait, pas si facile que cela... par exemple, il a fallu interrompre les collègues alors qu'ils n'avaient pas fini dans le temps qui leur était imparti. Le rôle le plus difficile a été celui de « sage », se mettre en position de faire respecter les interdits fondateurs⁸, je n'ai pas réussi à prendre ma place. D'ailleurs, lors de ce conseil plusieurs personnes sont intervenues en demandant où étaient les sages. Ce qui m'a interrogée et questionnée sur les raisons pour lesquelles que je n'ai pas réussi à occuper ce rôle. Est-ce le fait que je n'ai pas réellement compris les trois interdits ? Ou le manque de préparation ? Ou le fait que je n'ai pas pris ce rôle au sérieux ? Lorsque nous sommes en conseil de coopération avec les jeunes, ces

⁸ On distingue généralement trois interdits fondamentaux, considérés comme conditions absolues de la naissance de la culture et de la survie d'une communauté : cannibalisme, inceste et meurtre. Ces trois interdits se déclinent sous des formes symboliques dans le vivre ensemble (couper la parole, parasitage, cercles fusionnels au sein d'un groupe...etc.

mêmes questions se posent, les jeunes vivent exactement les mêmes difficultés que nous rencontrons en formation lorsque nous nous impliquons. Ceci qui nous permet d'anticiper et de proposer des pistes d'action pour accompagner les jeunes : prendre le temps d'expliquer aux jeunes les différents rôles, dire qu'il y a des rôles difficiles à tenir mais que nous sommes là pour apprendre et de ce fait nous tromper.

En tant que professionnel, nous ne nous contentons pas d'appliquer un outil sans en questionner le sens en groupe de recherche action.