

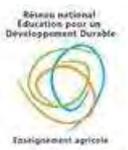
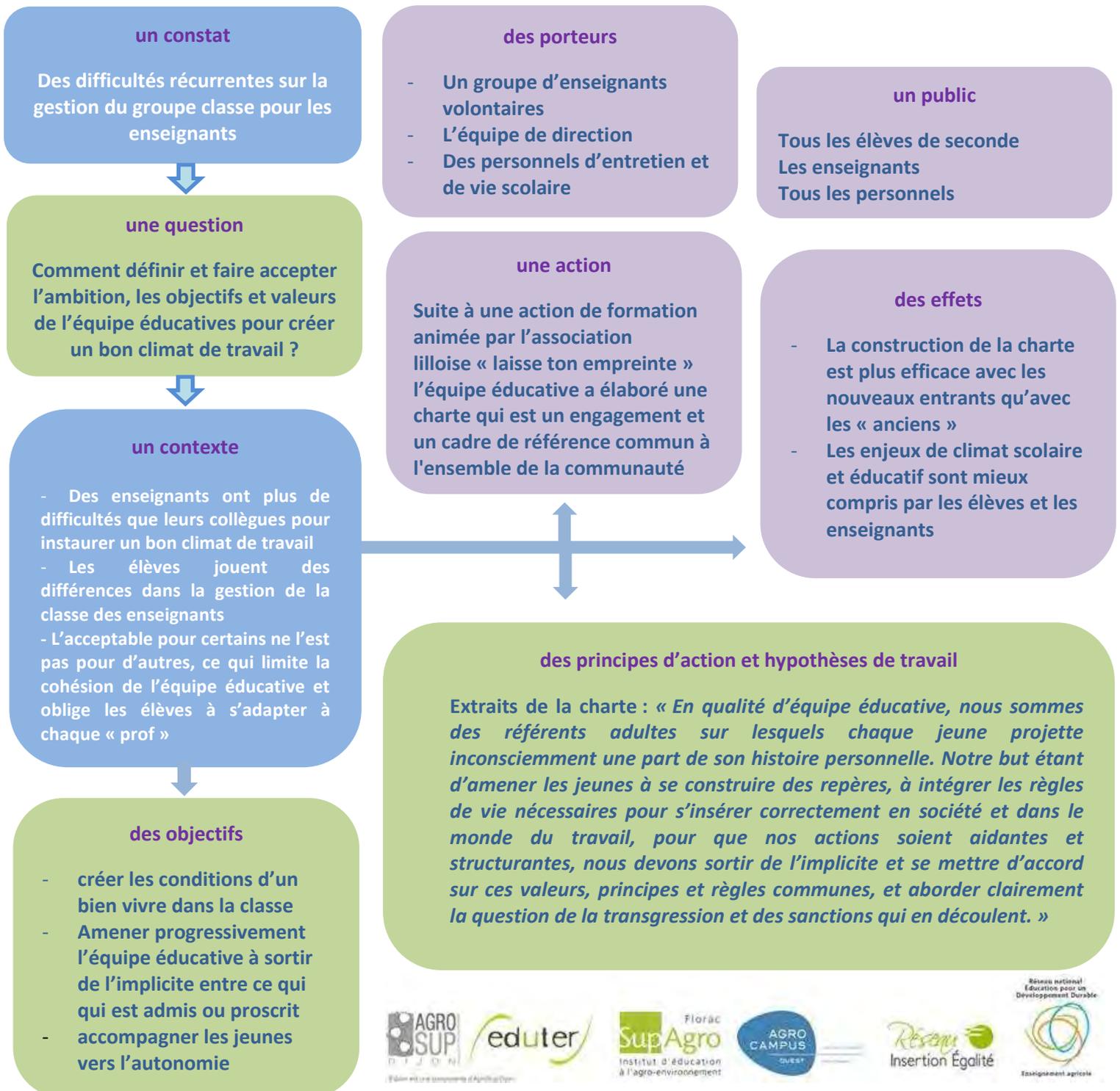


ANCROCHAGE...

décembre 2014

Et à Saint-lô Thère , qu'est-ce qui donne envie aux jeunes de rester ?

La charte outil et dispositif de médiation



Au commencement...

Reposer les règles de vie collectives pour bien apprendre



La « Charte de l'établissement », est née des nombreuses difficultés rencontrées avec une classe en particulier : incivilités, injures entre élèves, oubli des affaires de classes, etc.... Cette situation extrême a agit comme un déclencheur, révélant une dérive constatée par les enseignants. Certains ayant testé avec réussite le fait de poser avec les élèves un cadre de travail et d'apprentissage en classe, une formation-action pour poser les règles de vie collectives a été réalisée avec l'association lilloise « laisse ton empreinte ». C'est dans ce cadre que la charte a été rédigée par des enseignants et des personnels de vie scolaire, puis discutée en Conseil Intérieur et validée en Conseil d'Administration.

Une réflexion collective comme préalable

... en allant dans le détail des actes pour sortir de l'implicite

L'équipe de Saint Lô Thère a pu préciser sa mission commune comme étant « accompagner les jeunes vers l'autonomie de manière à ce qu'ils construisent leur vie, s'insèrent sur le marché du travail, s'épanouissent, soient ouverts et dotés d'esprit critique... autrement dit, qu'ils deviennent de véritables citoyens ». Un point d'accord s'est établi pour dire que **l'autonomie des jeunes se construit, par paliers** avec l'intégration progressive de valeurs et de règles communes. Et, que cela requiert une vraie cohérence d'équipe pour proposer un cadre structurant et modélisant. En effet, un des points problématiques identifiés par les enseignants est que « les règles peuvent changer en fonction de l'enseignant ». L'action a donc consisté dans un premier temps à sortir de l'implicite, et à se mettre d'accord pour **définir les principes et règles communes du bien travailler ensemble dans la classe**, afin que les élèves n'aient pas à se comporter différemment en fonction du cours suivi.

Le collectif a donc précisé dans le détail les éléments du « bien travailler ensemble », en débattant de ce qui était acceptable où non dans la classe (comme par exemple « accepter de porter un manteau »), et quelle sens cela avait (afin de ne pas être dans l'arbitraire). Pour les auteurs de la charte, le fait de s'obliger à caractériser les éléments « acceptables ou non » est un point important pour éviter d'en rester à un niveau de généralité peu opérant.

Identifier des valeurs...



A l'issue de cette réflexion, l'équipe a pu poser les valeurs qui étaient les siennes,

ainsi que les principes d'actions qu'elle souhaitait défendre. A savoir veiller à :

- **L'incarnation des valeurs par les adultes** : C'est-à-dire de proposer des règles en cohérence avec ses valeurs, en les énonçant et en les explicitant auprès des jeunes de manière à ce qu'elles soient perçues comme justes, nécessaire pour soi et pour l'établissement,
- **La cohérence entre ses propos et ses actes ordinaires**, pour aider à construire du sens,
- **L'exemplarité** : on ne peut se donner le droit de transgresser individuellement une règle commune et demander ensuite au jeune de la respecter (par exemple sur la question du manteau, de la ponctualité... sur la question du réfectoire, quand les personnels passent avant, il convient d'explicitement pour que les élèves n'aient pas le sentiment que les adultes ont des passe-droits. Si ils passent, c'est parce qu'ils doivent préparer la salle, un cours, etc...),
- **La bienveillance et le non jugement à l'égard de celui qui a des difficultés** afin que la parole puisse circuler au sein de l'équipe et que l'adulte en difficulté ne reste pas dans le repli sur soi et le non dit face à des problèmes avec les jeunes.

Description de l'action

Le projet abouti s'articule autour d'une charte commune du « bien travailler ensemble en classe », différente et complémentaire du règlement intérieur qui est imposé aux élèves et intéresse l'ensemble de la vie dans l'établissement. Elle est « reconstruite avec les élèves » et s'appuie sur leurs préoccupations pour aboutir à une réécriture annuelle : « *Pour quoi êtes-vous là ? A quelles conditions pensez-vous pouvoir réussir ? Un bon climat pour apprendre c'est quoi ? A quels actes peut-on mesurer ce bon climat de travail ?, etc, ...* ». Aussi, plutôt que de présenter le contenu de la charte, les enseignants (notamment les professeurs principaux) réélaborent la charte chaque année. Dans les faits, son contenu varie peu et s'appuie sur la base rédigée lors de la formation-action.

Notons que la charte peut s'entendre comme un dispositif qui s'articule en trois temps :

1. **Une réponse collective** avec la mise en place du document qui précise les règles collectives que nous nous sommes fixées (avec les élèves) et qui sert de point d'appui aux difficultés rencontrées,
2. **Une cellule de veille à destination des collègues en difficulté** ; Elle est composée de personnels volontaires et formés à l'écoute, **pour repérer les adultes en difficulté** et sortir du non-dit, puis, dans un second temps pour **apporter d'une aide personnalisée** afin de sortir de l'impasse dans leur rapport aux élèves. Ce travail s'accompagne d'une mise en relation avec des ressources extérieures à l'établissement (assistante sociale, médecin du travail, cellule d'écoute régionale...),
3. **Un espace individuel de médiation à destination des élèves les plus en difficulté** ; Là, après les avoir repérés, la cellule de médiation propose un entretien formalisé avec restitution écrite et validation, ce qui leur permet d'avancer, et de prendre conscience des impasses dans lesquelles ils se mettent et mettent les adultes.

Ce que l'action apporte

Les résultats sont mitigés ; certains y perçoivent une avancée, quand d'autres restent septiques et apprécient peu de « se voir imposer des règles de fonctionnement dans leur gestion de classe ». L'un des points sensibles semble de faire vivre la charte, c'est-à-dire de la mettre en discussion, évaluer les effets et réguler sa portée pour l'ajuster, dans un espace institué comme le conseil de l'éducation et de la formation, ou dans le cadre de l'heure libérée pour suivre les actions de l'établissement (en présence des PP, coordonnateurs, directeur adjoint, représentant des élèves, ...).

L'équipe a mis en place un carnet individuel qui reprend les principaux items de la charte et en précise le sens, pour assurer un suivi et une évaluation individuelle des élèves.

En début de cours, mon attitude est la suivante

- ▲ J'arrive à l'heure (porte fermée, le cours est commencé)
- J'entre en silence, j'éteins mon portable et j'enlève manteau ou casquette
- Je dispose du matériel nécessaire au cours et je le sors sans attendre que l'enseignant le demande

Pourquoi ?

- ▲ Je respecte le travail de tous.
- Je suis impliqué dans le cours. Garder son manteau, ne pas éteindre son portable n'est pas le signe d'une attitude positive de travail.
- Je suis dans une attitude de travail dès le début du cours.



La mise en place de cette charte a été bien accueillie par les classes entrantes, moins par les élèves de premières qui n'ont pas compris le sens de la démarche. Bien que la pratique de charte soit récente, certains élèves sont des soutiens à la charte car ils comprennent l'intérêt de limiter les perturbations, de disposer de calme pour travailler, que celui qui a envie de travailler puisse le faire, etc.

Le regard des accompagnateurs

Cette pratique est porteuse car elle permet de « rentrer dans la vie de classe », et de s'autoriser à en discuter avec ses collègues. Elle part de l'idée d'une recherche de cadre et de cohérence, que l'on cherche à s'appliquer à soi « adulte » avant de l'imposer aux élèves. Elle se fonde également sur une logique d'explicitation, où l'on met en place des règles pour aider à l'action, et non sur une logique de tradition qui pourrait devenir arbitraire. Reste qu'il nous semble également que ce travail ne doit pas masquer les besoins d'échanges et de réflexions concernant les activités pédagogiques proposées aux élèves : ce qu'on leur demande de faire, comment, pourquoi, avec quoi, etc, De nombreux travaux montrent en effet la forte corrélation entre l'engagement des élèves dans leurs activités et leur comportement en situation d'apprentissage. Ce travail de réflexion pédagogique est en cours à Saint-Lô. Pour nous, la dynamique de la charte complète ces réflexions éducatives et pédagogiques.

Leviers et points de vigilance

leviers	points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> ○ Faire vivre la charte pour ajuster, réguler, diffuser, qu'elle soit appropriée par les élèves et les adultes, ○ Soigner le temps de présentation/appropriation et y revenir dans l'année. La « présentation » de l'outil est en effet un point crucial. L'appropriation par les élèves est différente selon que la charte est « décrite » aux élèves, ou s'appuie sur un questionnement qui amène à la réécrire ensemble. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pour identifier la nature des difficultés des élèves dans leur complexité, il semble important de croiser les points de vue de tous les professionnels intervenant dans l'établissement pour, éviter les risques d'interprétation rapide, etc... ○ Regarder les actes que l'on sanctionne et non la personne, tenir la tension entre comprendre la perturbation/sanctionner la perturbation, entre cause et conséquence

Les impacts de l'action

