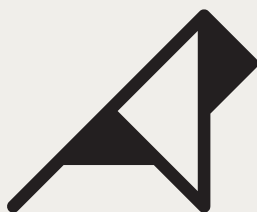


Autorité Éducative Approche transdisciplinaire en éducation

=====

Texte Intervention CERFEE – 8 & 9 septembre 2006
Dominique Sinner



ACP

Accompagner aux
Changements Professionnels



Autorité Éducative
Approche transdisciplinaire en éducation
Texte Intervention CERFEE – 8 & 9 septembre 2006

PRÉSENTATION DU CADRE DE L'EXPÉRIENCE MENÉE

Dans le cadre de programmes européens nous avons participé à différentes actions en partenariat avec une coopérative italienne. L'action spécifique sur laquelle nous allons prendre appui est celle d'une formation et d'un accompagnement d'équipes de professionnels (éducateurs spécialisés, assistantes sociales et psychologues) qui intervenaient auprès de jeunes mineurs, incarcérés. La démarche dont je vais vous faire part s'est déroulée dans des centres de détention, en Italie, auprès de groupes de garçons et de groupes de filles. L'Italie accueille depuis quelques années une immigration particulière, composée de jeunes migrants dont un grand nombre de mineurs. Les jeunes avec lesquels nous avons travaillé venaient d'Albanie, du Maroc, de Turquie, il y avait aussi des Roms...

L'objectif initial de ces actions était d'accompagner ces jeunes à aller vers une insertion sociale, puis, à terme, professionnelle. Ils étaient pour leur grande majorité d'origine étrangère, de différentes nationalités ou groupes ethniques. Ces accompagnements soulevaient, dès le départ, un ensemble de questionnements :

- > La mobilisation des jeunes pour ce genre d'action,
- > Leur diversité culturelle, linguistique,
- > Les tensions préexistantes entre certains groupes ou nationalités,

L'isolement et le repli de certains jeunes dus aux circonstances

Les professionnels avaient déjà fait un certain nombre de constats et d'analyses. Entre autres, ils avaient repéré que l'intégration dans une nouvelle culture (ita-

lienne) était favorisée, de manière significative, lorsque la culture d'origine était reconnue.

Nous avons choisi de mettre en œuvre, à l'intérieur des groupes multiethniques, une démarche de construction et de valorisation des acquis de l'expérience qui permette de répondre au double enjeu existant :

- Individuel, portant sur la reconnaissance de soi, de sa richesse, de ses capacités et de son potentiel propre pour se projeter dans un nouvel environnement
- Collectif et multiculturel, touchant à la reconnaissance des autres, à l'enrichissement mutuel et au vivre ensemble

Il était proposé aux jeunes d'élaborer un portfolio individuel et un arbre de connaissances collectif.

L'action s'est organisée autour de trois phases :

- La formation de tous les professionnels, en même temps, à une démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience et notamment à partir d'expériences habituellement non valorisées (immigration, transgressions, vie quotidienne...).
- L'adaptation de la démarche au public visé, et la préparation de sa mise en œuvre, auprès des jeunes mais aussi des professionnels du milieu carcéral et des partenaires
- L'accompagnement des jeunes et en parallèle l'accompagnement de l'équipe de professionnels accompagnants

DIMENSIONS AFFECTIVES ET ÉMOTIONNELLES – PRÉLIMINAIRES

Les dimensions émotionnelles, dans cet environnement, sont très présentes et très fortes.

- Chez les jeunes,

On les dit souvent « à fleur de peau », jolie expression qui définit bien cet état de tension émotionnelle prêt à s'effondrer, s'embraser ou se déployer selon les circonstances. Nous avons travaillé avec eux à un moment particuliers de leur vie où se mêle un vécu de voyage et d'immigration rarement facile avec une période d'adolescence rarement tranquille. Cela génère alors une puissance en acte en même temps qu'une grande vulnérabilité, le tout ouvrant sur beaucoup d'imprévisibilité, le tout en situation d'enfermement (la prison).

- Chez les professionnels,

Les équipes étaient constituées de psychologues, d'éducateurs spécialisés et d'assistants sociaux. Ce sont des professionnels expérimentés, très intéressés par l'action à entreprendre. D'emblée, les personnes présentes expriment leur choix, leur intérêt et souvent de l'enthousiasme pour le projet, pour l'accompagnement des jeunes, en même temps que des inquiétudes très claires. L'expression de ces inquiétudes ira grandissante avec l'adaptation de la démarche et la préparation de l'action. Ils sont motivés, mais la tension monte.

- Dans l'espace d'intervention

L'accompagnement se déroule dans une salle en milieu carcéral. Dans un lieu, bien évidemment fermé et souvent austère dans ses couleurs et son mobilier, où l'entrée est soumise à un protocole ou rituel très fort, qui marque généralement les professionnels (vérifications, fouille, déposer tous ses objets personnels et papier d'identité). Cet espace, sa configuration et sa symbolique accentuent nettement la tension émotionnelle déjà présente lors de toute intervention.

À partir de ce contexte spécifique et du cadre expérimental de la démarche, je reviendrai sur la figure d'accompagnement et sur les changements de postures mis en œuvre.

ÉMOTION ET AUTORITÉ

Dans un premier temps, je relierai la dimension émotionnelle et la notion d'autorité. La dimension émotionnelle était particulièrement forte, dans cette expérience.

La notion d'autorité était elle aussi très présente, notamment par le cadre institutionnel de la justice et par le lieu lui-même.

Mais au-delà des aspects formels et normatifs, je trouve intéressant de faire le lien avec la première définition de l'autorité « puissance légitime », dans le dictionnaire « Petit Larousse ». Ensuite, le terme « autorité » sera précisé et orienté diversement avec les aspects du droit ou de loi, de commandement, de pouvoir, de la compétence, de l'autorisation.

L'émotion exprime un mouvement (ex-movere), une force et l'autorité exprime une puissance. Il y a donc dans ce rapprochement de l'émotion et de l'autorité, une rencontre de forces, de puissances qui cherchent à s'exprimer. Elles vont, ainsi, soit se confronter, se heurter, parfois jusqu'à la violence destructrice, soit s'accorder, s'allier, s'enrichir mutuellement pour construire.

L'historien Norbert Elias a développé l'idée que le processus civilisateur en Occident a fait appel à une limitation croissante de l'expression des sentiments violents. Ainsi toute émotion forte, comme la peur, la colère et leurs différentes formes d'expressions, ont souvent été et sont souvent rejetées ou replacées dans un système de jugement moral inadapté. Cependant la limitation de l'expression ne peut être confondue avec la diminution ou la limitation de la violence. Tout être humain et toute communauté humaine sont porteurs de violence. Elle s'exprime différemment en fonction des cultures, des milieux, des époques et des événements traversés. Elle peut trouver ses origines dans des situations diverses, la violence et ses sources sont parfois directement visibles (agression, mépris, rejet, ...) mais,

quelques fois, les modalités sont plus subtiles (indifférence, non reconnaissance de la place ou de la connaissance de l'autre, absence de légitimité ou de soutien de la part de son encadrement, condescendance, ...). Les violences institutionnelles prennent souvent cette forme là.

De même, la non reconnaissance de notre propre violence ainsi que de son rôle dans le processus de développement du vivant nous amène bien souvent à la nier, la détourner ou la projeter de façon inadaptée.

Dans la démarche formative qui a été la nôtre avec les équipes, nous avons travaillé sur la place et le rôle des émotions dans les processus d'apprentissage et de changement, clefs de voûte de notre démarche.

Puis, dans le cadre de la formation des professionnels, nous avons accompagné un premier temps de travail en relation avec leurs propres émotions, puis dans les relations entre professionnels, avec les équipes de gardiens et avec les jeunes.

Cette approche émotionnelle a été, pour les animateurs de groupes, l'origine de changements d'attitudes et d'une nouvelle forme d'autorité, davantage basée sur la confiance et le respect, nourris de la curiosité généreuse de l'autre.

LA PLACE DE L'EDUCATEUR ET LE CHOIX DE LA RELATION

La dynamique d'accompagnement que nous avons développé dans cette relation éducative s'ancre sur un processus de co-construction et de co-création entre accompagnant et accompagné.

L'éducateur tient à la fois un rôle de facilitateur et de garant du cadre méthodologique, comme dans une relation plus classique. Cependant son positionnement va changer dans le cadre de cet enjeu de co-création, co-construction. Il reconnaît d'emblée et sans réserve le potentiel que peut apporter le jeune dans un processus d'apprentissage et d'insertion. Il prend sa place et laisse sa place à l'autre.

Pour cela un espace de confiance est indispensable et un lieu privilégié de la confiance se situe « en soi ». Aussi, pour l'éducateur, c'est d'abord la confiance en lui qui se joue. Non pas la confiance unique dans sa professionnalité et dans ses compétences techniques mais dans sa relation à l'autre humain, face à lui. Ce que nous nommerons confiance, ici, n'est pas la sûreté de soi, de sa place, de sa forme de pensée ou de savoir mais la confiance dans une rencontre, dans la possibilité d'une découverte ou d'une élaboration conjointe. Le professionnel peut apporter sa vision, ses connaissances, sans primauté sur le jeune, mais accepte aussi de se confronter à des questionnements, des doutes, des incertitudes et parfois des inquiétudes. Cependant cette confrontation est vécue ou resituée comme faisant partie du processus de co-construction et non comme une mise en cause de soi, de sa professionnalité, de ses compétences ou de la motivation ou capacité du jeune.

Ce changement de posture demande au professionnel des compétences émotionnelles spécifiques. Nous avons repéré quelques points fondamentaux.

- La prise de conscience de certaines peurs

> celles qui traversent chacun face à l'idée et aux représentations qu'il peut avoir de ses jeunes

> celles qui se sont installées dans leur parcours professionnelles

> celles qui sont issues de l'histoire familiale, sociale et professionnelle

À partir de là, nous avons clarifié les peurs qui sont inscrites dans l'histoire de chacun, en lien avec un vécu, une histoire singulière et celles qui viennent de l'extérieur, comme des parasites.

- Une meilleure connaissance de soi et de ses modalités d'écoute.

Cela a souvent été remarqué par les professionnels. L'écoute, telle que nous l'avons abordée, se positionne sur tous les plans : j'écoute avec mon corps, mes sensations, avec mes émotions, mes perceptions, avec mon intuition et avec ma pensée.

Pas de fixité dans la représentation d'une « bonne » écoute ; mais la fluidité d'une attitude, d'une présence à soi et à l'autre, qui prend aussi la mesure de ses propres fluctuations, sans jugement. Nous avons pu observer à plusieurs reprises, avec les professionnels, que la meilleure prise en compte des émotions et le développement de compétences émotionnelles ne peut se développer qu'à partir d'une écoute et d'une présence à soi, dynamique : c'est-à-dire, jamais acquise et jamais stabilisée. L'accompagnant est en mouvement lui-même, comme tout être vivant et c'est sa capacité à écouter et à accepter son mouvement propre qui lui permet d'écouter l'autre.

- Le leadership

Il se situe dans la capacité de chacun à reconnaître et vivre totalement sa propre puissance personnelle. Ce point est souvent délicat car nous confondons puissance et pouvoir, et dans le pouvoir : pouvoir sur... et pouvoir pour...

Ce que nous entendons par puissance personnelle d'un individu recouvre les capacités, le potentiel, la sphère d'influence, la vision du monde, les projets qui sont les siens. Il n'existe pas de schéma pré-établi d'une forme de leadership nécessaire, valable, adapté ou efficace, mais plutôt une meilleure compréhension de sa propre attitude. Le leadership que nous avons pu voir à l'œuvre dans cette expérience, allie fermeté, confiance, enthousiasme et goût pour le suspens et l'incertitude. On ne sait jamais ce qui peut arriver, ni à quel moment, mais la personne est prête et elle en fera quelque chose. Il y a une forme de vivacité, une capacité à saisir des opportunités, à rebondir, qui se développent dans cette forme de leadership.

Un autre aspect est ce que nous avons nommé, l'élan, l'énergie motrice qui va stimuler la démarche d'accompagnement. Bien sûr, chacun s'y inscrit avec sa personnalité propre, mais ce sur quoi nous avons été vigilants, est l'énergie joueuse et joyeuse de l'accompagnement. La plupart

des jeunes accompagnés ont vécu des moments difficiles, douloureux, confrontant. Mais il y a eu aussi des moments de rire, de surprise, de dénouement inattendus... L'accompagnement dans le processus d'apprentissage va tenter de redonner de l'élan, de la légèreté, du jeu, mais aussi de la détermination. Il ne s'agit de faire croire que tout est drôle ou facile, mais de ne pas confondre sérieux avec austérité, façade et quelquefois sinistrose. Le vivant est émotionnellement riche de diversité, l'accompagnement va stimuler cette dynamique.

- Besoins et espace de sécurité.

Imprévisibilité, incertitude, fluctuations sont des ferments fondateurs dans ce type d'accompagnement. En corrélation avec eux, la reconnaissance et le partage des besoins de sécurité spécifiques à chacun, notamment sur le plan émotionnel, sont importants. Mais ce ne pourra jamais être une sécurité stabilisée, fixe.

Nous avons repéré plusieurs niveaux d'expression :

- Sécurité personnelle qui rejoint la confiance en soi, en son potentiel à agir, réagir...
- Sécurité dans la relation aux jeunes. Confiance dans le potentiel de développement, de changement, du potentiel des jeunes
- Sécurité dans l'équipe d'intervenants. Le travail préalable, en commun, sur la méthodologie d'accompagnement et sur la place et le rôle des émotions a été un vecteur fort de la constitution de cette sécurité. Elle est passée par leur corps et leurs émotions
- Sécurité institutionnelle. Bien sûr, il pouvait s'agir de leur sécurité physique, mais l'enjeu était beaucoup plus dans la confiance à être soutenu et reconnu dans la mise en œuvre de ce projet et dans l'accompagnement des jeunes au-delà du temps où ils intervenaient. Suivi et reconnaissance des jeunes dans la suite de leurs parcours

LA DYNAMIQUE DE RÉCIPROCITÉ

En relation avec la question sur l'autorité,

un autre point majeur dans les changements de posture de l'accompagnement, et en lien avec le processus d'apprentissage, sera ce que l'on nomme la dynamique de réciprocité.

Nous posons un postulat fondamental : l'autre (en l'occurrence, le jeune) sait quelque chose que je ne connais pas et qui m'intéresse. Une des façons d'apprendre est de transmettre. Nous proposons donc à l'autre de nous transmettre ce qu'il connaît, à partir du récit de son expérience et à travers l'analyse et l'élaboration accompagnées de ses apprentissages. Le développement d'un capital de connaissances, de compétences, mais aussi symbolique, sur la conscience de ses richesses et de la valeur singulière de son parcours peut alors advenir. Une des formes principales de violence faite aux personnes est de ne pas écouter le savoir et la connaissance dont ils sont porteurs, disait Miguel Benasayag lors d'une conférence. C'est une forme de déni de l'autre que l'on peut quotidiennement observer lorsque l'on côtoie certains milieux, par exemple : les personnes issues de l'immigration, ou en insertion, ou ayant commis des actes de délinquance mais aussi des personnes malades, ayant un handicap... La violence à l'œuvre est de ne jamais donner de valeur à ce qu'ils vivent ou ont vécu, à ce qu'ils portent en eux et apportent aux autres. C'est une forme de domination, le savoir de l'un n'a aucune valeur en rapport au savoir de l'autre. C'est aussi un mode de refus, de rejet, qui ne se dit pas ouvertement mais qui s'inscrit dans la structure émotionnelle de chacun.

La posture de réciprocité permet de ne pas accentuer et entériner cette violence, déjà tellement traversée par les publics que nous avons accompagnés. Même s'il y a une spécificité du public « jeunes » en milieu carcéral, on peut néanmoins transférer cet aspect à de très nombreux environnements dans le domaine de l'éducation. Prendre en compte, non de manière démagogique mais pour construire, éla-

borer de nouveaux savoirs, le savoir de l'autre ouvre un espace où l'autorité de l'accompagnant peut se déployer, car elle ne s'inscrit pas comme une négation masquée de la valeur de l'autre.

DIALECTIQUE ENTRE SAVOIR ET NON SAVOIR

La force de l'accompagnement se tient, entre autres, dans la posture du non savoir. En effet la très grande majorité des relations d'apprentissage se positionne sur un rapport, quasi exclusivement, à sens unique. Celui qui sait et celui qui ne sait pas. Jacques Rancière montre très bien dans « Le maître ignorant », la double domination de celui qui sait sur celui qui ne sait pas, avec en sus ce qu'il appelle l'ordre explicateur, c'est-à-dire le besoin d'explication de celui qui sait, à celui qui ne sait pas.

De plus, il existe une telle pression aujourd'hui sur tous les professionnels, sur leurs compétences, leur efficacité, leur rendement, que l'enseignant, le formateur, l'éducateur..., ne peut pas ne pas savoir. Un bon professionnel sait, et souvent, il sait tout seul.

L'accompagnant reconnaît d'emblée chez l'autre (la ou les personnes accompagnées), des connaissances qui lui sont totalement étrangères, et dont il fait le pari qu'elles ont de la valeur. Valeur pour l'individu lui-même ; pour l'accompagnant en termes de connaissances par exemple ; pour le processus d'insertion et/ou d'apprentissage dans lequel ils sont engagés conjointement, pour la collectivité.

Enfin, l'être humain apprend, généralement, car il a envie de connaître, de découvrir, d'être reconnu. S'il cherche à apprendre, et à tous les âges de la vie, c'est qu'il ne connaît pas. Le savoir et le non savoir, la connaissance et la non connaissance sont toujours intimement liés.

C'est sur ce paradoxe que nous appuyons une grande part de l'accompagnement et que l'autorité de l'accompagnant

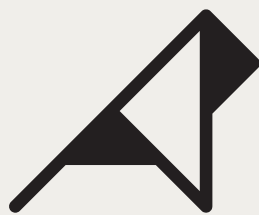
se basera. Pour cela, il est indispensable que chacun puisse être au clair avec ce qu'il connaît, ce qu'il ne connaît pas, avec ce qu'il peut apporter et ce qu'il n'apportera pas. Au départ c'est essentiellement l'accompagnant qui a fait ce travail de clarification.

Reconnaître que je ne sais pas, et que c'est cette posture de non savoir qui va permettre à l'autre de révéler ce qu'il sait, est une prise de conscience et une posture majeure de l'accompagnement. Cette posture provoque souvent un soulagement fort, une déculpabilisation, chez les professionnels et ouvre un espace vide, libre, où des possibilités de découverte, d'exploration et de co-création sont disponibles pour chacun. Nous changeons alors de perspective mais aussi d'attitude.

CONCLUSION

Une meilleure prise compte et connaissance de la place et du rôle des émotions, ainsi que de ses émotions propres, ouvre vers une forme autorité qui ne s'impose pas mais qui s'instaure dans la construction et le cheminement communs. L'étymologie des mots compagnon / compagnonnage / accompagner signifie « partager le pain ».

Il s'agit bien de partager, de mettre en commun ce que chacun apporte et de se nourrir mutuellement. La figure de l'autorité s'inscrit dans une forme d'humilité où chacun peut donner et recevoir, en s'appuyant sur sa singularité. C'est dans cette unicité, singularité que chacun puise sa puissance, notamment l'accompagnant qui peut ensuite l'offrir sous forme de cadre et présence rassurants et structurants à la/les personne(s) accompagnée(s) : l'autorité.



ACP

Accompagner aux
Changements Professionnels

acp.changement2@gmail.com
(33) 6 16 13 78 05

-
47 rue du Poumpidou
34 990 Juvignac - France