

Faire ensemble, parler ensemble pour engager l'ensemble de la communauté éducative

Christophe Marsollier

- CARDIE de Paris -
8 mars 2022

Objectifs

Montrer qu'un mouvement s'opère actuellement qui engage les personnels à **travailler plus étroitement ensemble**, à faire communauté pour agir ensemble (y compris avec les élèves et les parents), se former et rechercher des solutions collectives aux problématiques éducatives.

Illustrer les formes que peuvent prendre ces collaborations, ce « faire ensemble », et expliciter les exigences et les défis qu'ils engagent.

Plan

- 1) Discuter et décider ensemble afin de mieux tenir compte de la complexité croissante de l'éducation
- 2) Différentes manières d'œuvrer ensemble
- 3) Quelles exigences, quels défis ?

Nous vivons dans un monde de plus en plus **complexe**

**Organisations ÉCONOMIQUES, SOCIALES, NUMÉRIQUES,
ENVIRONNEMENTALES, ÉDUCATIVES, de SANTÉ, MÉDIAS**

- Accélération
- Interdépendance
- Enchevêtrement
- Adaptation
- Incertitude



Difficulté grandissante pour les êtres humains (pensée linéaire)



de se représenter la complexité du monde



et de s'y adapter

Ne pas prendre en considération la complexité :

... c'est ne pas tenir compte de **l'enchevêtrement** et **l'interdépendance** des facteurs, des relations, des situations et de leurs enjeux

... c'est ne pas mesurer **l'existence d'imbrications** (*complexus* = « ce qui est tissé ensemble » dans un enchevêtrement d'entrelacements (*plexus*)). (E. Morin)

... c'est **laisser se développer** des **représentations simplistes**, simplificatrices, erronées voire caricaturales > sources de décisions inefficaces et d'échecs

La complexification des métiers de l'éducation : ses conséquences

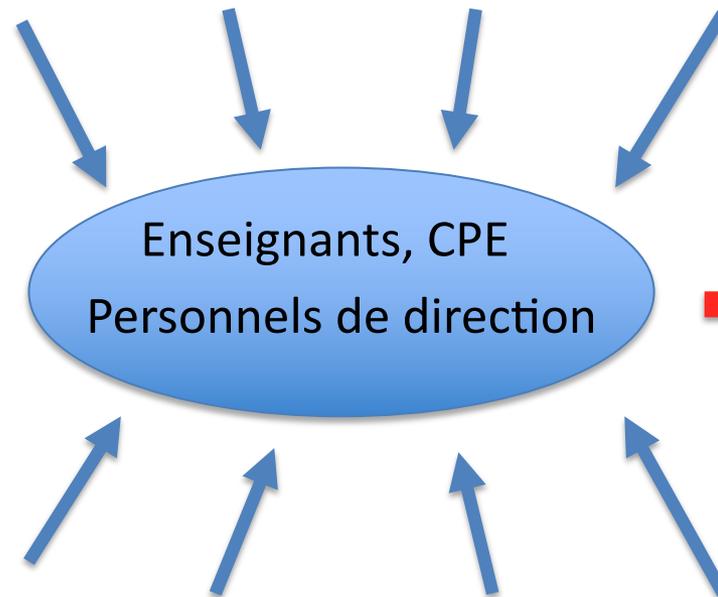
INTENSIFICATION des EXIGENCES **institutionnelles, parentales et sociétales,**

Rythme des **réformes,** poids des **comparaisons internationales** (PISA, TIMSS, PIRLS) et des **médias**

Accumulation et cohérence / articulation des dispositifs (DF ; CLA ; TER ; PIAL, etc.)

Inflation et intensification des usages d'outils numériques (courriels, logiciels, visio, réseaux sociaux)

Complexité



Constante adaptation

Vulnérabilisation

Émotions négatives

Stress >> mal-être

Loyauté éprouvée

Besoin de soutien et
de reconnaissance

Travail collaboratif

Co-formation

CONTRAINTES **éducatives et pédagogiques** CROISSANTES :

démotivation, hétérogénéité, vulnérabilité, besoins éducatifs particuliers

PROBLEMATIQUES SOCIALEMENT VIVES (elles-mêmes **complexes**) : décrochage, addictions, laïcité, radicalisation, discriminations, cyber-harcèlement, santé mentale, etc.

HYPERSPÉCIALISATION et ELARGISSEMENT du champ de la **recherche en éducation**

EVOLUTION de la **formation** : FTLV, CPA

Quelques caractéristiques constitutives de la **complexité** propre au système éducatif (en tant qu'organisation)

- La **taille** du système, sa structure **pyramidale** et sa relative inertie/changement
 - Le **nombre** des **dispositifs** (en plus des programmes), **réseaux** et **partenaires**
> sédimentation, parasitage de la recherche des priorités
 - L'imbrication des **différentes échelles** de pilotage, et les **limites du fonctionnement hiérarchique** (Cabinet de ministre > administration centrale > région académique > académie > département > Réseau et bassin > circonscription > école/établissement > équipe > personnels)
 - La **superposition des instances** de concertation et de décision
 - Les **logiques institutionnelles, complexes et insuffisamment explicitées** qui peuvent être ressenties comme orthogonales
 - Les **périmètres** de pouvoir décisionnaire **flottants**
 - Le **recours croissant aux résultats de la recherche en éducation** (place grandissante de la prise de parole publique des scientifiques_)
-
- L'efficacité des dispositifs (existants ou innovants) est dépendante de la qualité des processus (humains) et des gestes professionnels
>> *innovation personnelle, humble, invisible et tout au long de la vie*

Face à la complexification de l'école...

- Plusieurs études (Fallon et Barnett ; 2009 ; Deaudelin, Dussault et Thibodeau, 2003) soutiennent que **la plupart des enseignants se sentent isolés de leurs collègues.**
- >> **Travailler en équipe et coopérer**
- >> **Créer** un espace de collaboration au sein de l'école/EPLE afin que les acteurs puissent partager leurs réflexions et résoudre les problèmes liés à la pratique.
- Plus que jamais, les enseignants ont besoin de se tourner vers des collègues, des **experts** ou un **réseau de professionnels** pour les aider à surmonter les défis qui se posent à eux.
- **La volonté de chacun et le travail en silo ne suffisent pas** à atteindre les objectifs assignés.
- On observe une volonté croissante d'acteurs qui **mobilisent leur agentivité** (*perception de soi comme acteur du monde qui fait arriver des choses, et pas seulement comme quelqu'un à qui il arrive des choses*).
- Pour profiter pleinement des diverses compétences et être efficace, il faut comprendre et parvenir à mettre en place **des comportements favorisant la collaboration.**
- **L'engagement mutuel des participants est un facteur décisif** ; ces personnes développent des connaissances ainsi qu'une **compréhension partagée des concepts** et trouvent **important d'apprendre ensemble.** (M. Leclerc, 2013).

Comment la prise en compte de la complexité, contribue-t-elle à améliorer l'école ?

La prise en considération de la complexité **nécessite** :

- **de tenir compte de multiples critères**, dont certains sont importants et trop minorés (les inégalités, les peurs, les risques, les **vulnérabilités**, etc.) ;
- **d'opérer des nuances** dans les analyses, et d'engager une forme de pensée acceptant les imbrications de plusieurs domaines de la pensée, en utilisant **l'usage d'approches multiréférentielles** (Ardoino, 1993), **multidisciplinaires et transdisciplinaires** ;
- et pour cela **de faire débattre et d'écouter TOUS les acteurs de communauté éducative** : personnels, élèves, parents, partenaires.

De la sorte, lorsqu'une **discussion collective** s'attache à prendre en considération la **complexité**, elle **permet alors** :

- de tenir compte des **besoins**, des **droits** et des **attentes** de chacun (personnels, élèves, parents, partenaires) et de rendre **plus intelligible la réalité** ;
- **d'être alors plus réaliste** ; de **lutter ainsi contre le développement de représentations simplistes ou simplificatrices** ;
- **d'agir avec plus d'objectivité, de réalisme et d'efficacité** dans la prise compte de **l'enchevêtrement** et de **l'incertitude** des interactions entre facteurs, relations, processus, situations et de s'ouvrir ainsi à leurs enjeux ;
- de prendre **des décisions collectives plus justes donc plus éthiques** car plus respectueuses des besoins réels des usagers de l'école (élèves parents) et des personnels

Les différents **types** de vulnérabilités, *passagères* ou *durables* auxquelles sont exposés les personnels de l'EN

- **Physique** (stress, burnout, sommeil, burnout, violence physique)
- **Psychologique** (stress, pression de la hiérarchie et de la société, influences, réseaux sociaux)
- **Cognitive** (manque d'information, de connaissances, de compétences pédagogiques et éducatives)
- **Économique et sociale** (précarité de certains enseignants)
- **Résidentielle et territoriale** (environnement de travail hostile, bruyant, insécurisant)

Les principaux facteurs de performance d'un établissement

(A. Bouvier)

- Les **compétences individuelles des acteurs** ... > rôle important de la GRH de proximité du chef d'établissement
- L'organisation collective du travail et les **compétences collectives** (> pas seulement la somme des compétences individuelles)

*« ... les élèves apprennent mieux
si l'enseignant lui-même est en démarche d'apprentissage et de recherche ,
si l'établissement est un établissement apprenant »*

(André Blandin, interview pour Projecture en 2002)

- un management pédagogique et cognitif
- un soutien des initiatives, des innovations et de l'expérimentation
- des organisations apprenantes

2 leviers :

- *les feedback positifs de proximité*
- *le benchmarking* (« processus continu de recherche, d'analyse comparative, d'adaptation et d'implantation des meilleures pratiques pour améliorer la performance des processus dans une organisation », Wikipédia) > Veille

Une hypothèse forte, valorisée par les chercheurs !

- « La **collaboration** entre les acteurs influence la qualité des systèmes éducatifs »
(Monica Gather-Thurler, 2000)
- « la **collaboration** est un travail qui fait place à un partage, non seulement, des tâches mais aussi d'autres dimensions de l'organisation du travail : visées, décisions, expertises » (Corriveau, Boyer, Fernandez, 2009)
- La **dynamique interactive** entre les enseignants est propice au travail collectif.
(Corriveau, Boyer, Fernandez, 2009)
- La **confiance** au sein de l'équipe éducative et la direction (CNIRé)
- « **L'alliance éducative** est fondée sur la construction d'un **lien fort entre acteurs** »
(Tièche-Christinat *et al.*, 2012) qui se construit dans **la durée**, autour d'un **même objectif**, de **rencontres régulières et de relations suivies**.
 - Ces alliances doivent être non seulement *internes* (micro) mais aussi externes :
 - **méso** : familles, Mission locale, éducateurs, justice, associations de quartier
 - **macro** : Département, Région, territoires (cf. atlas), laboratoires de recherche

Plan

1) Discuter et décider ensemble afin de mieux tenir compte de la complexité croissante de l'éducation

2) Différentes manières d'œuvrer ensemble

3) Quelles exigences, quels défis ?

Différentes manière de « faire communauté » et de travailler ensemble

- Rappel de la définition de la communauté éducative –

(Article L111-3 du Code de l'éducation)

- Dans chaque école, collège ou lycée, la communauté éducative rassemble les **élèves** et tous ceux qui, dans l'établissement scolaire ou en relation avec lui, participent à l'accomplissement de ses missions.
- Elle réunit les **personnels** des écoles et établissements, les **parents d'élèves**, les **collectivités territoriales**, les **associations éducatives complémentaires** de l'enseignement public ainsi que les **acteurs institutionnels, économiques et sociaux**, associés au service public de l'éducation.

- Le co-design : favorise une étroite collaboration entre chaque acteur du projet. Le but de cette approche participative est de mieux comprendre l'utilisateur (l'enseignant) tout au long des étapes clés de son expérience avec l'élève.
- Le travail et formation en réseau (commune, bassin, école/ établissement, etc.)
- Les alliances éducatives (notamment avec les partenaires. Ex / Décrochage)
- L'auto-évaluation et la co-évaluation de l'établissement (CEE)
- L'auto-évaluation des pratiques didactiques, pédagogiques et éducatives
- La formation en constellation

Les instances existantes, véritables lieux de concertation, pour certaines équipes

(J-M Alfandari et C. Marsollier, Rapport IGEN-IGAENR, 2016)

- Le conseil de classe : un lieu réel d'échanges (notamment en amont), un rendez-vous qui permet au moins des **diagnostics partagés**. Rôle du PP
- Le conseil pédagogique : un levier **reconnu**, des pratiques **hétérogènes**, des réussites significatives :
 - la meilleure composition observée : des coordonnateurs de discipline **reconnus** par leurs pairs et les référents
 - l'importance des **ordres du jour connus à l'avance**, qui permettent la préparation, en conseils d'enseignement, du conseil pédagogique
 - un lieu de développement et de confrontation des réflexions péda. liées ou non aux réformes et pour l'articulation vie scolaire / enseignement
- Le GPDS (ou « cellule de veille, commission de suivi), un outil précieux encore insuffisamment institué, dont **l'efficacité fait l'unanimité** lorsque le rythme des réunions est suffisant (1 fois / 15j)
- Les conseils d'élèves, des espaces de concertation trop peu exploités

Synthèse des particularités de différents types de communautés

(M. Leclerc, 2013)

Type de communauté	Définition	But poursuivi	Composantes principales
Communauté de pratique (Wenger, 1998; Wenger, McDermott et Snyder, 2002)	Groupe de personnes ayant en commun un domaine d'expertise ou une pratique professionnelle qui se rencontrent pour échanger, partager et apprendre les uns des autres, face à face ou virtuellement	Réduction de l'isolement pour surmonter les défis rencontrés et amélioration de la pratique	<ul style="list-style-type: none"> Engagement mutuel de ses membres Buts communs Répertoire de connaissances partagé
Communauté d'apprentissage (Dionne <i>et al.</i> , 2010; Savoie-Zajc, 2013; Schussler, 2003)	Dispositif qui vise au développement de la pratique pédagogique, à l'acquisition d'un savoir individuel et collectif et à la quête de sens	Partage de savoirs et de soutien entre collègues et coformation	<p>Satisfaction de besoins</p> <ul style="list-style-type: none"> cognitifs affectifs idéologiques
Communauté d'apprentissage professionnelle (DuFour, 2004, 2011; Hord et Sommers, 2008; Leclerc, 2012; Sparks, 2002)	Mode de fonctionnement des écoles qui mise sur la collaboration de tous les intervenants et qui encourage le personnel à entreprendre collectivement des activités et des réflexions pour améliorer continuellement leurs connaissances ainsi que leurs compétences en vue d'obtenir de meilleurs résultats scolaires chez les élèves	Amélioration continue des résultats des élèves par le développement professionnel des intervenants	<ul style="list-style-type: none"> Vision claire et partagée quant à la réussite des élèves Rencontres formelles où la structure favorise l'engagement et la concertation Culture de collaboration Leadership partagé Développement professionnel et apprentissage collectif Enquête collaborative Pratique réflexive Décisions basées sur des preuves (données précises)

« Communauté d'apprentissage professionnelle » un modèle de formation plus **collaboratif** et plus **engageant**

(Martine Leclerc et Jean Labelle, 2013)

Les caractéristiques d'une CAP :

- Réunion d'un groupe d'enseignants habitués à travailler de manière isolée
- La construction du savoir se fait **collectivement** et non par une somme d'individualités
- **L'accent est mis sur les besoins des élèves**, et notamment ceux qui sont préoccupants
- Un **calendrier de rencontres** très structuré
- Ce n'est plus **ton élève** mais **notre élève**. La responsabilité / sa réussite reste collective
- **Rechercher les méthodes les plus appropriées**
- Les décisions sont fondées sur les **résultats de la recherche**
- Les enseignants sont des experts et **s'influencent mutuellement**
- Des **valeurs et une vision de l'école partagées** car décidées collectivement
 - >> **l'importance des mots clés**, plutôt que le projet pédagogique
- Amener les personnels à s'entendre sur des **priorités d'action**
- Les personnels sont **partenaires** dans un **projet commun**. Les responsabilités sont partagées et discutées

L'apprentissage collectif est facilité par la satisfaction de trois types de besoins :

- *cognitifs*, associés à l'approfondissement des connaissances et pratiques pédagogiques
- *affectifs*, en vertu du soutien émanant de la communauté
- *idéologiques*, grâce à l'affirmation de valeurs pédagogiques.

Plan

- 1) Discuter et décider ensemble afin de mieux tenir compte de la complexité croissante de l'éducation
- 2) Différentes manières d'œuvrer ensemble
- 3) Quelles exigences, quels défis ?

Les caractéristiques des situations complexes induisent des recommandations méthodologiques

- « La complexité d'un système tient au moins à trois séries de causes :
 - celles inhérentes à la composition même du système, au **nombre** et aux **caractéristiques** de ses **éléments** et surtout de **ses liaisons** ;
 - celles provenant de **l'incertitude** et des **aléas** propres à son environnement ;
 - celles enfin qui tiennent aux rappports ambigus entre **déterminisme et hasard apparent, entre ordre et désordre**» (Durand, 2013)

➤ Nécessité d'analyser les phénomènes éducatifs selon une **multiréférentialité** « de compréhension », « interprétative » et « explicative » (Ardoino, 1993)

Exemples : l'amélioration de l'efficacité de l'école ; l'amélioration du climat scolaire ; la mise en œuvre d'une continuité pédagogique efficace pour tous.

- Innover collectivement (**coopérer**), progresser en travaillant en équipe (Communautés professionnelles d'apprentissage) et s'entendre sur les priorités
- Faire **confiance** (en actes...) aux acteurs pour s'adapter, inventer des solutions
- Les soutenir par la **formation, valoriser** leur engagement
- **Accompagner** le changement, les résistances, échecs, tâtonnements (CARDIE)

Le rôle central du(de la) directeur(rice)/ chef d'établissement pour créer une dynamique apprenante

- Créer les conditions du **travail en confiance**
- S'appuyer sur l'intelligence collective : **partage des connaissances**, travail sur les **représentations collectives**
- Travailler sur **les liens entre organisation et action**
- Développer les **coopérations**
- Favoriser la **réflexivité**
- Favoriser **l'innovation** et **l'expérimentation**
- Instaurer des rituels tout en luttant contre les routines
- Construire un **cadre global**, veiller au respect des règles
- Valoriser le rôle de **l'encadrement intermédiaire**
- Prendre appui sur un management de **proximité** et sur les **TICE**
> déléguer, faire confiance, stimuler, encourager et valoriser

Quels défis ?

- Développer les **réseaux de communication et d'organisation du travail** (en silo et collaboratifs)
- Développer une **organisation des tâches et de la concertation efficace**
- Favoriser le développement et le maintien **de la cohésion d'une équipe** collaborative
- Distinguer **pouvoir et influence**, et développer une **intelligence émotionnelle** pour la mise en place d'un leadership collaboratif
- Utiliser des **modèles de gestion d'équipe de travail** pour agir et prendre en charge le développement de la dynamique d'une équipe collaborative
- Définir des **objectifs de changement** pouvant améliorer la dynamique et l'efficacité d'une équipe qui se veut collaborative
- Les réseaux de communication et d'organisation du travail : en silo (centralisé) et en collaboration (décentralisé)

3 défis :

- Observer les élèves pour collecter des données formatives et les analyser
- Mettre en œuvre des stratégies efficaces
- Répondre aux besoins différenciés des élèves

Méthodologie d'analyse des situations complexes facilitant l'innovation, le changement et la transformation

- 1) L'élucidation des déterminants (faits, processus) d'une situation complexe :
 - **sociologiques** (familiaux, sociaux, économiques, identitaires et culturel)
 - **psychologiques** (besoins fondamentaux, personnalité, repérage des vulnérabilités)
 - **psychosociologiques** (relations (leadership, pouvoir), conditionnements, influences)

- 2) Le questionnement juridique (déontologique)
 - *Quels sont les éléments concernés par le droit ? Que dit le droit ?*
 - *Quels sont les textes concernés ? Que disent-ils ? (écarter ce qui est illégal)*

- 3) La délibération éthique : Qu'est-il juste de décider pour le bien d'autrui, le bien de l'école/EPLE ? La recherche de la bonne façon d'agir est structurée par 2 pôles :
 - *Les valeurs et principes invariables :*
 - **Laïcité, les valeurs de la République**, valeurs du bien vivre-ensemble respectées ?
 - **L'égalité de dignité de tous** est-elle respectée ? (préserver les protagonistes des violences, insultes, discriminations, humiliations, menaces, etc.)
 - *Les circonstances contingentes :*
 - *Quels sont les enjeux prioritaires/circonstances ?*
 - *Y a-t-il une(des) urgence(s) ? Lesquelles ?*
 - *Les besoins fondamentaux de chacun, droits, devoirs et engagements sont-ils respectés ?*

Les compétences du chef d'établissement et de son adjoint pour créer une dynamique apprenante

- Créer les conditions du **travail en confiance**
 - S'appuyer sur l'intelligence collective : **partage des connaissances**, travail sur les **représentations collectives**
 - **Rassembler l'équipe autour de valeurs** partagées
 - Travailler sur **les liens entre organisation et action**
 - Favoriser la **réflexivité**, la **concertation** *formelle* et *informelle*
 - Favoriser **l'innovation** et **l'expérimentation**, avec le *droit à l'erreur*
 - Instaurer des rituels tout en luttant contre les routines
 - Construire un **cadre global**, veiller au respect des règles (principes)
 - Valoriser le rôle de **l'encadrement intermédiaire**
 - Prendre appui sur un management de **proximité** et sur les **outils numériques**
- > déléguer, faire confiance, stimuler, encourager et valoriser

Les facteurs de construction de la **confiance** de l'enseignant dans l'équipe de direction

- **L'espace de liberté laissé** à la concertation, la capacité de dialogue
- **Le respect inconditionnel** de chaque personnel et de chaque élève (respect de son identité, ses erreurs, ses difficultés, ses émotions,) et sa discrétion
- **Les qualités d'écoute** (soutenue dans la durée par le regard, les signes de compréhension empathique) : une écoute active (centrée sur la personne, C. Rogers)
- **La bienveillance, le soutien**, l'authenticité et la compétence technique
- **L'engagement** et la disponibilité
- **Le sens de l'humour** : toujours respectueux de l'Autre, capable de désamorcer une peur, d'aplanir une difficulté, etc.
- **L'intérêt** pour ce que vivent **les collègues**
- La capacité à **accepter inconditionnellement chacun(e)**, comme il(elle) est, là où il en est dans son parcours
- **La justice** dans ses décisions, ses évaluations
- **Les compétences techniques** (fiabilité technique)
- **Les signes d'espoir et d'éducabilité** qu'il donne
- La capacité à **tenir ses promesses, ses engagements**

Les compétences du chef d'établissement et de son adjoint pour créer une **dynamique apprenante**

- Créer les conditions du **travail en confiance**
 - S'appuyer sur l'intelligence collective : **partage des connaissances**, travail sur les **représentations collectives**
 - **Rassembler l'équipe autour de valeurs partagées**
 - Travailler sur **les liens entre organisation et action**
 - Favoriser la **réflexivité**, la **concertation** *formelle* et *informelle*
 - Favoriser **l'innovation** et **l'expérimentation**, avec le *droit à l'erreur*
 - Instaurer des rituels tout en luttant contre les routines
 - Construire un **cadre global**, veiller au respect des règles (principes)
 - Valoriser le rôle de **l'encadrement intermédiaire**
 - Prendre appui sur un management de **proximité** et sur les **outils numériques**
- > déléguer, faire confiance, stimuler, encourager et valoriser

Parmi les multiples définitions des valeurs...

- Selon Renald LEGENDRE (2005), « les valeurs constituent un **idéal partagé**, (...) cet idéal comprend **des manières d'être ou d'agir considérées comme désirables et durables**, personnellement ou socialement préférables à leur contraire. »
- Selon Olivier REBOUL (1999), « Est valeur, **ce qui vaut la peine**, c'est-à-dire ce qui mérite qu'on lui **sacrifie** quelque chose »
- Pour Shalom SCHWARTZ (2006), les valeurs sont les **principes directeurs de notre vie**, des **concepts socialement désirables** que l'on utilise pour se représenter les 3 impératifs inhérents de la condition humaine :
 - les besoins biologiques de l'organisme,
 - les interactions sociales indispensables aux coordinations interpersonnelles
 - et les demandes sociales institutionnelles nécessaires au bien-être et à la survie du groupe.

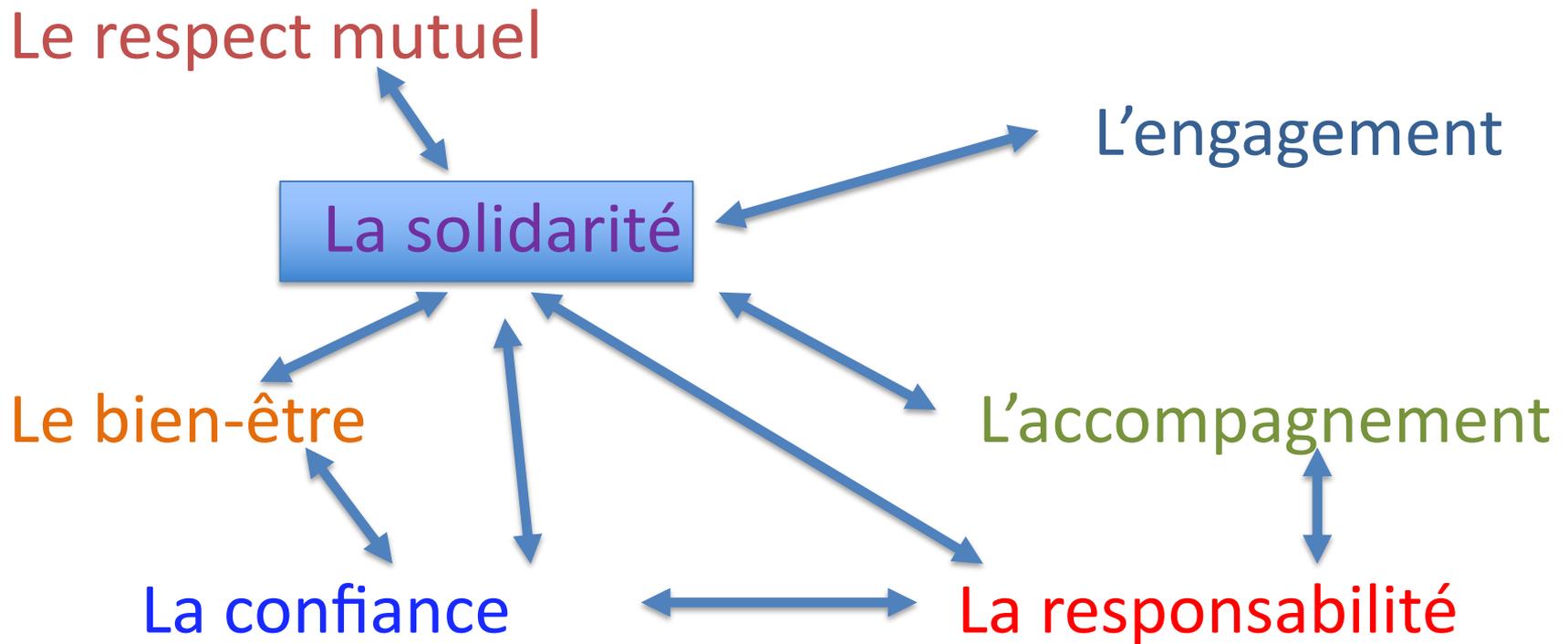
Les VALEURS : produits et déterminants du comportement d'une personne, d'un groupe

Les valeurs sont **au cœur du système motivationnel** d'une personne ou d'un groupe :

- elles sont au FONDAMENT des **normes** d'une société, de ses **lois** et de sa **morale**
- elle dérivent de la **culture** ; elles sont « apprises » au sein d'une société (socialisation) ou entre sociétés (acculturation)
- elles expriment individuellement et socialement les **besoins** sous-jacents des personnes ou d'une société
- elles sont en EVOLUTION PERMANENTE (échelle en reconfiguration permanente)
- les valeurs sont **associées de manière indissociable aux affects** (rapport à ...)
- les valeurs ont trait à des **objectifs désirables qui motivent l'action**
- elles **transcendent les actions et les situations spécifiques**

Une valeur particulière (**valeur individuelle**) peut être très importante pour une personne et sans importance pour une autre ou un groupe.

Exemples de valeurs choisies par des équipes éducatives



Entendre ce que disent les élèves...

Pendant le Conseil, on peut parler de ce qui ne va pas entre nous, et ça, ça oblige les autres à en tenir compte, à nous comprendre et à faire attention. (Nicolin, 10 ans)

Nos droits sont tous respectés, sauf un : de pouvoir s'exprimer vraiment. Les adultes nous écoutent mais ne tiennent pas vraiment compte de nos avis. (Edwige, 14 ans, Enquête UNICEF, 2014)

Il y a beaucoup de préjugés au collège. Il y a des rumeurs, des discriminations. (Sandra, 13 ans, Enquête UNICEF, 2014)

J'ai peur que certaines personnes ressortent des choses du passé et qu'elle les mettent sur Facebook (Samya, 13 ans, Enquête UNICEF, 2014)

Des fois, on a envie de se confier aux adultes, mais on a peur qu'ils nous engueulent, qu'ils nous jugent, qu'ils ne nous comprennent pas. Ils s'imaginent des trucs. (Shanice, 14 ans, Enquête UNICEF, 2014)

Madame E, la prof de sciences éco, je lui dois tout ! Quand je vois tout ce qu'elle fait pour m'écouter, m'aider, me redonner confiance. C'est depuis ça que je me suis remis au travail. (Anthony, 15 ans, MLDS, Angoulême)

Un midi, le prof principal a pris le temps de parler avec moi. Il m'a demandé ce qui me faisait vraiment plaisir dans ma vie. Je lui ai parlé du cirque, et c'est là qu'il m'a fait comprendre qu'il fallait que je fasse tout pour me réaliser. (Leila, 13 ans)

Des pratiques éducatives et pédagogiques qui donnent la parole aux élèves

Principe : associer les élèves à la réflexion pédagogique sur les conditions de leurs apprentissages disciplinaires et psychosociaux (Ils sont les premiers concernés par leurs difficultés, le climat scolaire)

La pédagogie de projet

La commission éducative`
examine le comportement
inadapté d'un élève et propose
des mesures éducatives
(responsabilisation) (Art. R.511-19-1
code de l'éducation)

« **La préoccupation partagée** »
(A.Pikas / lutte contre le harcèlement)

La médiation par les pairs
associée à la **CNV**(com. NonViolente)

Les Espaces de paroles

- Les conseils d'élèves (C. Freinet)
- Les heures de vie de classe (collège, lycée)
- PRODAS (Programme de Développement Affectif et Social)
- Les dilemmes moraux
- Le théâtre-forum (O. Boal)
- Les systèmes et cercles restauratifs (DGESCO, C. Schmider)
- Les ateliers de développement des **compétences psychosociales (CPS)** (IREPS des Pays de Loire)
- Entretiens individuels (Approche centrée sur la personne . C. Rogers)

Catégories	CPS générales	CPS spécifiques
Compétences cognitives	Avoir conscience de soi	Connaissance de soi (forces et limites, buts, valeurs, discours interne...)
		Savoir penser de façon critique (biais, influences...)
		Capacité d'auto-évaluation positive
		Capacité d'attention à soi (ou pleine conscience)
	Capacité de maîtrise de soi	Capacité à gérer ses impulsions
		Capacité à atteindre ses buts (définition, planification...)
	Prendre des décisions constructives	Capacité à faire des choix responsables
		Capacité à résoudre des problèmes de façon créative
	Compétences émotionnelles	Avoir conscience de ses émotions et de son stress
Identifier ses émotions et son stress		
Réguler ses émotions		Exprimer ses émotions de façon positive
		Gérer ses émotions (notamment les émotions difficiles : colère, anxiété, tristesse...)
Gérer son stress		Réguler son stress au quotidien
		Capacité à faire face (coping) en situation d'adversité
Compétences sociales	Communiquer de façon constructive	Capacité d'écoute empathique
		Communication efficace (valorisation, formulations claires...)
	Développer des relations constructives	Développer des liens sociaux (aller vers l'autre, entrer en relation, nouer des amitiés...)
		Développer des attitudes et comportements prosociaux (acceptation, collaboration, coopération, entraide...)
	Résoudre des difficultés	Savoir demander de l'aide
		Capacité d'assertivité et de refus
		Résoudre des conflits de façon constructive

La classification actualisée des compétences psychosociales

(Santé publique France, fév. 2022)

Face à la complexité croissante des métiers de l'EN, les **CPS** sont devenues indispensables aux personnels pour :

- travailler ensemble ;
- résoudre collectivement des problèmes ;
- faire face aux situations de tension ;
- gérer leur stress ;
- etc.

Les programmes CPS validés ont des effets démontrés sur :

(B. Lamboy, R. Shankland, M.-O. Williamson, 2021)

- **Le bien-être, la santé mentale, l'estime de soi, les compétences émotionnelles et sociales, les comportements à risque** (Lamboy et al. 2011 ; Lamboy et Guillemont, 2014 ; Taylor et al. 2017)
- **La prévention des addictions : alcool, tabac, et drogues** (Du Roscoät et al. 2013 ; Guillemont et al, 2013 ; Wilquin et al, 2013)
- **La santé sexuelle** : diminution de nombre de grossesses non désirées, prévention des comportements à risque (Kersaudy-Rahib et al. 2013)
- **La prévention de l'échec scolaire : amélioration des résultats scolaires, insertion professionnelle, réduction des comportements violents et amélioration du climat scolaire** (Barry et al. 2009 ; Foxcroft et Tsersvadz, 0211 ; INSERM, 2005, INSPQ, 2008 ; OMS, 2004 Mangrullkar et al. 2001 ; Taylors et al; 2017, UNODC, 2010)
- **La santé mentale des parents et la qualité de l'éducation parentale** : parentalité positive, augmentation du sentiment d'efficacité parentale, **diminution de la violence éducative ordinaire** (Kaminski et Valle, 2008 ; Sanders et Wooley, 2005)

>> Les CPS protègent les jeunes de nombreux risques (vulnérabilité) et renforcent leur **empowerment** et leur **résilience**. Elles contribuent la réussite scolaire et professionnelle.

Merci pour votre attention...