

## **L'Infop-Ceméa, un institut de formation professionnelle d'animateurs se référant aux valeurs de l'éducation populaire et de l'éducation nouvelle.**

Le mouvement Ceméa (Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation actives) est issu de la rencontre de militants de l'éducation nationale consacrant leur temps libre à l'encadrement d'enfants en « colonie de vacances » et de membres de la branche laïque du scoutisme. Cette création est liée au contexte social et politique de la France de 1936 qui a donné une impulsion très forte aux vacances (accès aux congés payés et valorisation des vacances comme espace-temps de découverte, d'enrichissement culturel et citoyen).

Les Ceméa ont choisi dès leur création la formation comme levier d'intervention et de développement qualitatif de l'éducation. Les acteurs se réfèrent aux valeurs de l'éducation populaire, mouvement né avec la révolution de 1789, lié à l'abolition des privilèges et visant à développer « l'éducation du peuple, par le peuple, pour le peuple ».

Les Ceméa illustrent dans leur choix d'exister et leur choix d'intervention ce que G. Poujol (spécialiste française de l'éducation populaire en France) dit de l'éducation populaire : « *l'éducation populaire peut se définir comme un projet de démocratisation de l'enseignement porté par des associations dans le but de compléter l'enseignement scolaire et de former les citoyens* »

Les Ceméa se réclament de l'Education Nouvelle, éducation qui s'appuie sur une approche de l'enfant en tant qu'être déjà porteur d'expérience, de parole (cf l'enfant = l'infans : celui qui n'a pas la parole). plus concrètement les ceméa définissent l'Education Nouvelle comme « *une éducation qui crée des situations où l'enfant, le jeune, l'adulte prend conscience du monde qui l'entoure et de sa capacité de le transformer dans un but de progrès individuel et collectif* »

## **L'infop-Cemea, un institut de formation professionnel d'animateurs inscrit dans une démarche de promotion sociale.**

1968 avait montré un certain blocage de la société française à permettre des itinéraires de promotion sociale.

La loi de 1971 sur la formation professionnelle continue, en apportant des réponses aussi en termes de financements a permis l'accès aux formations outils de promotion professionnelle et de promotion sociale.

En 1971, les Ceméa créent leur institut de formation professionnelle d'animateurs socio-culturels.

Ce métier, construit à partir l'expérience d'encadrement d'enfants et de jeunes hors du champs scolaire va connaître un développement qualitatif et quantitatif important dans le dernier quart du vingtième siècle.

En effet, les besoins de mode de garde, d'encadrement et de soutien de l'enfance, de la jeunesse mais aussi des adultes touchés par la crise, et des personnes âgées, vont exploser en 2790 signes

regard de l'effondrement des modes traditionnels de régulation sociaux et sociétaux.

Les animateurs vont investir de plus en plus de champs et leur mode d'intervention articulant l'individu, le groupe et le projet va devenir un outil apprécié des structure en complémentarité des professionnels que sont les éducateurs spécialisés, les assistant sociaux, les éducateurs de jeunes enfants.

Ce développement des postes d'animateurs amène le ministère de tutelle, le ministère de la jeunesse et des sports -lui-même construit singulièrement au cours de l'histoire en lien avec l'éducation populaire- à élaborer une filière de formation à quatre niveaux de diplômes. Ceux-ci sont liés aux niveaux de responsabilité ou de technicité. On distingue une formation menant à un diplôme d'assistant animateur technicien, une autre menant à un diplôme de technicien, une autre à celui de responsable d'animation et une autre à celui de directeur. Aujourd'hui, le ministère modifie cette filière en visant à mieux articuler les formations liées à la jeunesse avec celles liées aux sports. Mais la filière à quatre niveaux devrait perdurer.

Aujourd'hui encore, la grande majorité des animateurs professionnels de terrain ne possèdent pas de formation initiale. Leur formation est généralement acquise par la confrontation à l'expérience pratique et un certain « compagnonnage » avec leurs collègues formés ou plus expérimentés.

La grande majorité des stagiaires de l'Infop sont des professionnels qui ont une expérience de terrain, souvent de plusieurs années.

## **L'infop-ceméa, institut de formation professionnelle d'animateurs qui s'appuie sur les fondamentaux de la formation des adultes et de l'éducation nouvelle**

### ***L'alternance « intégrative »***

Les stagiaires en formation à l'infop, sont dans leur grande majorité en situation professionnelle au sein d'une institution pour laquelle ils travaillent. L'alternance entre le centre de formation (l'infop) et le lieu de leur pratique quotidienne est qualifiée d'intégrative dans la mesure où leur statut de salarié leur confère une responsabilité d'acteur permettant de réinvestir les acquis « en situation ». Cette forme d'alternance leur permet de confronter et d'expérimenter directement ces acquis et de les élever au rang de véritables savoirs professionnels.

### ***La formation-action***

La situation d'alternance décrite ci-dessus permet à chaque professionnel de faire fonctionner le processus de formation comme un processus de formation –action définie comme la possibilité pour un stagiaire de trouver au centre de formation l'occasion de travailler –seul ou en groupe- une problématique de son terrain professionnel, d'identifier des stratégies et de trouver des ressources nécessaires à la construction de solutions s'appuyant sur des compétences nouvelles.

2790 signes

### ***Le groupe « promotion » et la formation longue***

Nous appelons « promotion » : le groupe de stagiaire qui participe ensemble à un parcours de formation longue.

Le groupe « promotion » est un élément de la formation. Les stagiaires sont porteurs d'une pratique professionnelle. A ce titre, ils nourrissent les échanges. Par ailleurs, le passage par le groupe renforce le processus même de construction des savoirs, comme l'ont si bien exprimé les gens du Groupe Français d'Education Nouvelle à travers leur concept d'auto-socio-construction du savoir. Le groupe est aussi acteur dans le développement des capacités et des savoir-faire relationnels de chacun des participants. L'inscription du même groupe sur au moins une année (à raison d'une semaine de regroupement par mois) est essentiel pour favoriser une réelle transformation des personnes.

### ***Les trois logiques à l'œuvre dans les formations menées à l'Infop***

Former des professionnels issus du terrain, c'est articuler (nous disons « tricoter ») trois logiques différentes. :

- ✓ La première est la logique d'enseignement dont le concept clé est le savoir et dont nous avons vu plus haut que nous considérons qu'il se construit plus qu'il ne se transmet (cf l'auto-socio-construction du savoir) .
- ✓ La deuxième est la logique de formation dont le concept clé est celui de capacité.
- ✓ La troisième est la logique de professionnalisation dont le concept clé est la compétence, que nous pouvons définir comme la capacité, en situation, de combiner des ressources internes et externes.

### ***L'activité et la dimension culturelle***

Un des principes des ceméa est : « l'éducation doit se fonder sur l'activité, essentielle dans la formation personnelle et dans l'acquisition de la culture ».

L'activité (l'agir) est systématiquement présent dans les formations. Des travaux, individuels, en petits groupes et en grand groupe sont proposés. Des mises en situations, l'écriture, la lecture, la parole, sont sollicitées avec recherche de l'implication , de l'analyse et de la distanciation.

Nous considérons que la formation est un espace de développement culturel. Chaque promotion bénéficie d'un travail d'accompagnement culturel qui se traduit aussi par un programme de sorties culturelles (musées, spectacles vivants, cinéma, manifestation sportives).

### ***Une référence à la pédagogie institutionnelle***

La pédagogie institutionnelle fait partie des références de l'éducation nouvelle. Certains principes et outils sont utilisés à l'Infop. Si la formation est un espace de développement culturel, elle est aussi un espace culturel intermédiaire, c'est-à-dire un espace d'élaboration d'un trajet trans-formatif. Cette dimension est traitée à chaque session lors d'instances ou régulièrement lors de sessions centrées sur l'évaluation individuelle et collective de la formation.

2797 signes

L'autre référence à la pédagogie institutionnelle se traduit par la dimension systématisée de la référence à la notion de « tiers » et de « cadre » dans la relation formative. Tout ce qui fait « tiers » et tout ce qui fait « cadre » est valorisé. Cela peut s'agir de règles, d'instances, de protocoles, de rôles spécifiques, de rituels ...

### ***Un travail d'équipe impliquant les militants du réseau***

Chaque promotion est sous la responsabilité d'un ou deux formateurs de l'institut. Mais chaque session fait l'objet d'un travail en équipe soit de formateurs référés au niveau de la formation, soit à des pôles de compétences spécifiques et transversales auxquels il faut rajouter sur certaines sessions l'apport de formateurs occasionnels militants des cemea et pour la plupart professionnels de l'animation. La venue de ces personnes renforce la dimension du rapport à la réalité des problématiques abordées durant la formation

C'est dans ce contexte d'un institut de formation professionnelle qui accueille des stagiaires majoritairement en situation professionnelle que l'expérimentation présentée ci après s'est réalisée.

## **Constitution du groupe cible**

L'équipe de l'INFOP a choisi de faire expérimenter le travail effectué sur le projet Praise par un groupe de stagiaires en formation professionnelle sur le niveau DEFA (Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation).

Présentation succincte de la formation :

### ➤ **Objectifs généraux de la formation :**

Former des responsables de projets, d'associations, d'équipes, de structures capables de mener des actions de développement social, éducatives et culturelles, prenant en compte les différentes dimensions (pédagogique, technique, politique, sociale, financière et administrative) des territoires et des publics.

### ➤ **Volume horaire :**

Il s'agit d'un cycle de formation en alternance et en cours d'emploi. La formation d'une durée de 920 heures (131 jours) s'échelonne sur 24 mois.

Le stagiaire est dans cette durée sur son terrain d'application, donc en alternance quelque soit son statut et ce au minimum l'équivalent d'un mi-temps. (80 heures/mois).

Les 920 heures se décomposent en :

800 heures, soit 5 UF (unité de formation) de 160 heures

ESA = Environnement Social de l'Animation

PRH = Pédagogie, Relations Humaines

GAO = Gestion Administration Organisation

TA = Technique d'Animation

APPRO = Approfondissement

### ➤ **Rythme de la formation :**

Le rythme de la formation est calqué sur le principe d'une semaine et d'un jour par mois à l'exception des périodes de vacances scolaires (très chargées sur les terrains professionnels).

Les emplois ciblés à l'issue de la formation générale sont les suivants :

- Responsable de service Enfance, Jeunesse, Petite Enfance, Vacances Adultes,
- vacances, Loisirs, Sports, Loisirs Culture... dans des collectivités territoriales

2792 signes

- de moins de 20 000 habitants,
- Adjoint de ces mêmes services dans des collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants,
- Responsable de structures de petite taille (de 800 à 1 000 adhérents ou usagers pour un centre d'accueil permanent d'une centaine de lits, un centre social, une MJC),
- Adjoint dans les grosses structures du même type,
- Responsable d'animation dans les hôpitaux généraux, psychiatriques, dans des structures d'accueil du 3e et 4e âge,
- Permanent associatif,
- animateur en équipe ou club de prévention,
- Formateur, responsable de stage dans les dispositifs d'insertion,
- Coordinateur de conseil municipal d'enfants et de jeunes.

La mise en place de la démarche de travail préconisée par le projet Praise a été abordée lors de l'unité de formation intitulée PRH (Pédagogie Relation Humaine). Les objectifs de cette unité de formation correspondent aux attendus du travail mis en place pour le projet Praise.

Objectifs de la formation PRH :

- Développer les capacités d'action professionnelle de l'animateur par l'acquisition de méthodes d'observation et d'analyse des situations relationnelles ;
- Permettre à l'animateur de se connaître et de se repérer dans l'exercice de sa fonction ;
- Favoriser l'acquisition de références théoriques en pédagogie, en psychologie et psychosociologie ;
- Mesurer les apports et les limites des sciences humaines dans l'exercice de ses fonctions d'animation.

### **Le cercle vertueux**

Trois formateurs permanents de l'Infop ont constitué le cercle vertueux. Il s'agit de l'équipe des formateurs qui ont en maîtrise l'unité de formation PRH.

Le groupe constitué a mis en place 4 étapes de travail :

1. élaboration par le groupe vertueux d'une méthodologie pour les études de situations-problèmes
2. mise au travail du groupe stagiaire
3. traitement du matériel recueilli
4. construction et élaboration d'un cours à partir des études de situations-problèmes.

### **Mise en œuvre de la démarche**

La première étape de travail effectuée par le cercle vertueux a été de mettre en place une méthodologie de travail pour recueillir auprès du groupe stagiaire des études de cas.

La démarche de travail s'est appuyée sur une méthode que l'équipe de formateurs utilise habituellement dans le cadre des formations sur l'analyse de pratique professionnelle inspirée des travaux de M. Balint et de M. de Peretti, dont le fondement repose sur l'articulation de la théorie et de la pratique. Il s'est agi alors pour le cercle vertueux de proposer un protocole de travail qui permette l'articulation de cette démarche à celle préconisée dans le projet Praise.

Le principe retenu par le cercle vertueux a été de proposer un modèle centré sur les acquisitions qui implique un rapport théorie/pratique qui fait de la pratique une application de la théorie. En effet, le

travail d'analyse de la pratique permet aux stagiaires de comprendre la complexité des interactions entre les différents acteurs et paramètres impliqués dans une situation. Cela permet de se situer dans une triple dimension, temporelle, sociale et professionnelle.

Temporelle : cela permet à court terme de résoudre des problèmes ponctuels et sur du long terme d'être en capacité de distancier et donc apte à analyser.

Dimension sociale : se confronter à d'autres que soi-même

Dimension professionnelle : former des professionnels capables de réfléchir, d'interroger leurs pratiques professionnelles, d'élaborer des stratégies de réponses.

Les fondements de ce type de travail reposent sur trois axes :

- multiréférentialité des champs théoriques utilisés
- le rapport à l'autre
- l'éthique de la menée (garantir un cadre sécurisant pour l'exposant, ne pas être intrusif et rappeler la confidentialité des propos).

### Explicitation de la démarche utilisée

#### 1. mise en place d'un guide d'écriture d'une situation problème

Le cercle vertueux a élaboré un guide d'écriture permettant aux stagiaires de présenter une situation professionnelle problématique. Il s'agit de narrer la situation en s'inspirant de l'écriture journalistique des faits divers.

Eléments du contexte	Où et quand cela se passe-t-il ? Climat et autres données du contexte.
Présentation des protagonistes	Description des différentes personnes impliquées dans la situation, en précisant les différentes caractéristiques (genre-statut-origine-âge)
Situation problème	Déroulement des faits décrits le plus précisément possible jusqu'à la rédaction de la résolution du problème si il y en a eu une.

Chaque situation prendra en compte les éléments  
*Guide d'écriture de la situation*

#### 2. présentation du cadre et du protocole de traitement de la situation

##### Cadre de travail

Le choix fait par le cercle vertueux qui par ailleurs est le groupe de formateurs qui intervient dans la formation de l'UF PRH a été de mettre en place un cadre de travail qui permette à l'ensemble des stagiaires de traiter leur situation. Des groupes de cinq à six personnes ont été constitués à partir de critères qui prennent en compte la diversité des situations, la mixité des personnes, qui composent le groupe, le fait de ne pas mettre dans le même groupe des personnes issues d'un même terrain professionnel. Ces critères sont essentiels pour garantir un cadre de travail le plus sécurisant possible.

##### Protocole de travail des « Études de Situations Professionnelles »

Travail en petits groupes de 5-6 personnes. Ces groupes resteront les mêmes pour les 5-6 séances de travail de l'E.S.P.

Au préalable, il aura été demandé à chacun des membres du groupe de rédiger sur une feuille de papier A4, une situation professionnelle vécue sur son terrain professionnel dans laquelle il

*2800 signes*

est impliqué. Il s'agit d'une situation qui a posé problème et dont le vécu et l'issue demeurent insatisfaisants à ses yeux. Une situation dont chacun aura été invité à présenter brièvement la trame au formateur avant d'en assurer la rédaction. Et ce, afin de prévenir des présentations de situations inexploitable par le groupe de travail.

### **Temps de travail d'1h15 environ**

En **introduction** du temps de travail, le formateur précise et rappelle le cadre dans lequel vont s'inscrire les échanges. Il attire l'attention sur le caractère confidentiel de ces échanges. Il invite chacun à une écoute et une attitude respectueuses et bienveillantes à l'égard de l'autre et de sa parole. Il est lui-même soucieux de développer son empathie autant vis à vis de la personne qui (s')expose que vis à vis des autres membres du groupe.

**1<sup>ère</sup> phase (10mn)** : La personne concernée **lit à haute voix la situation professionnelle** qu'elle a choisie et rédigée. Les autres participants sont en situation d'écoute. Ils n'interviennent pas. Ils peuvent ou non prendre des notes.

Une fois la lecture achevée, les autres participants du petit groupe sont invités à poser des **questions de compréhension**, à demander des précisions afin de se construire une représentation la plus précise et « suffisante » pour eux.

**2<sup>ème</sup> phase (40mn)** : La personne qui vient d'exposer sa situation professionnelle et d'apporter des éléments de compréhension, écoute les **réactions, les réflexions, les hypothèses** d'analyse des autres membres du petit groupe. Elle n'est pas autorisée à intervenir. Le formateur est garant du bon déroulement de l'échange. Il accompagne la réflexion, la parole, propose d'autres formulations si nécessaire. Il aborde les lignes d'analyse qui n'ont pas été envisagées.

A la fin de ce temps d'échange, le formateur fait la synthèse de ce qui s'est dit.

**3<sup>ème</sup> phase (10mn)** : A la personne impliquée, le formateur pose la question : « **Peux-tu nous dire en quoi les réflexions des autres participants ont éclairé la situation ?** » De nouveau, les autres membres du groupe écoutent et n'interviennent plus.

**4<sup>ème</sup> phase (15mn)** : Le formateur invite tous les membres du groupe à faire la **synthèse** de ce qui ressort de ces échanges. Il peut également aider à faire des **liens avec des notions théoriques**.

### **Traitement du matériel par le cercle vertueux**

Le cercle vertueux à partir de situations-problèmes proposées par les stagiaires a sélectionné celles qui abordent des problématiques différentes afin de les retravailler dans le cadre proposés par le projet Praise. Le cercle vertueux a effectué un travail de réécriture des situations en prenant en compte le cadre contraint des « études de cas » défini dans le projet. Praise, comme le montre les quatre exemples qui suivent :

*2750 signes*

## Etude de cas n° 1

### Récit

G.M., 15 ans, fréquente depuis 4 ans le Centre Social.

Il est persuadé qu'un week-end de ski sera organisé pendant les vacances de février, comme d'habitude. Mais, C.B., une jeune stagiaire animatrice technicienne, dans le cadre de son projet de stage pratique axé sur la découverte de l'environnement, a mis en place, cette année, des sorties de découverte du patrimoine de proximité. GM est très déçu. Il insulte CB.

Le lendemain, devant le gymnase, il rencontre A.D. 35 ans, animateur sportif au centre social. Après une longue discussion, A.D. obtient qu'il présente ses excuses à l'animatrice, le jour même.

G.M. se rend immédiatement au Centre pour la rencontrer. A son arrivée, il est aussitôt appelé chez le directeur, S.C. qui lui annonce : « nous avons décidé de te renvoyer pendant une semaine, suite à ton manque de respect envers l'animatrice, conformément au règlement intérieur. »

G.M. sort alors raconter à tout le monde que A.D. est un traître.

AD est mis au courant, se précipite chez le directeur et lui demande des explications.

### Acteurs

Un garçon de 15 ans, une animatrice stagiaire de 20 ans, un animateur sportif diplômé de 35 ans, un directeur.

### Temps et espace

Un mois avant un week-end voile. Dans un centre social qui propose des activités éducatives et périscolaires.

### Contexte

Le garçon fréquente le centre depuis 4 ans. L'animatrice stagiaire, propose un projet axé sur la découverte du patrimoine de proximité au lieu du week-end voile.

### Scène

Le garçon vient s'inscrire au week-end. La stagiaire lui présente son projet qui le déçoit profondément. Furieux, il l'insulte. Il voit l'animateur sportif qui obtient que le garçon s'excuse auprès de l'animatrice.

### Actions

En allant s'excuser, il est appelé par le directeur qui lui annonce son renvoi, suite à son manque de respect de l'animatrice, conformément au règlement intérieur.

### Réaction

Le garçon raconte à tous que l'animateur sportif est un traître. Celui-ci se précipite dans le bureau du directeur pour lui demander des explications sur le renvoi du jeune.

### Objectif

Rôle, statut, fonction ; rapport homme-femme ; processus identificatoire des adolescents ; animation d'équipe ; déontologie ; innovation/changement ; frustration

### Mots clés

Adolescence, projet d'activité, équipe

## Etude de cas n° 2

### Récit

M.G. est responsable du SMJ d'une ville de la banlieue parisienne de 24 000 habitants.

Lundi à 17 h, 8 jeunes de 14 à 17 ans, habitant le même quartier, viennent pour préparer leur séjour de ski.

La mairie ferme à 17 h 30. Les animateurs chargés d'accompagner les projets des jeunes sont en congé le lundi. M.G. (seule au 1er étage) les écoute : ils veulent trouver un hébergement. Elle leur propose de téléphoner. Après 20 minutes d'appels infructueux, ils haussent le ton et refusent de partir sans d'hébergement.

2799 signes



17 h 30 : les 2 secrétaires partent. L'hôtesse d'accueil propose de rester.  
MG passe un dernier appel, en vain, ils refusent de partir et deviennent injurieux.  
M.G. leur rappelle qu'ils se trouvent dans un lieu public, avec des horaires à. A bout d'argument, elle les avertit qu'elle va devoir faire intervenir la force publique.  
Elle leur réitère la proposition de revenir le lendemain.  
Ils s'en vont en injuriant et en renversant les présentoirs du hall d'accueil.  
Le mardi, à 17 h, ils reviennent, accompagnés d'une dizaine d'autres jeunes.

#### **Acteurs**

La responsable du SMJ, un groupe de 8 jeunes. Les animateurs absents.

#### **Temps et espace**

Dans la mairie d'une ville de 24 000 habitants avant la fermeture des locaux.

#### **Contexte**

Dans le cadre de ses missions, le SMJ propose un accompagnement à la réalisation des projets de loisirs des jeunes. Des animateurs ont en charge cet accompagnement.

#### **Scène**

La responsable reçoit le groupe pour trouver un hébergement. Appels infructueux, ils haussent le ton. 17h30, elle leur propose de revenir. Ils deviennent injurieux.

#### **Actions**

Elle les avertit que s'ils continuent à refuser de quitter les lieux elle va devoir faire intervenir la force publique.

#### **Réactions**

Ils s'en vont en l'injuriant et en renversant les présentoirs du hall d'accueil. Ils reviennent accompagnés d'une dizaine d'autres jeunes le lendemain à 17 H.

#### **Objectif**

Frustration, rapport à l'autorité entre adolescents et adulte, relation éducative, rapport aux institutions, dynamique des groupes restreints.

#### **Mots clés**

Jeunes, autorité, violence, accompagnement de projet.

### **Etude de cas n° 3**

#### **Récit**

C.S. est directeur d'une MJC qui accueille en majorité des enfants scolarisés en primaire et au collège, issus de classe moyenne.

Depuis un mois, une dizaine de jeunes de 16 à 20 ans (en voie de déscolarisation ou au chômage) viennent régulièrement au foyer de la MJC. Ils tiennent des propos très critiques sur les animateurs. Ils restent dans le foyer, le soir en particulier, sans participer aux activités, car trop « ringardes » pour « casser le temps » disent-ils. Bruyants, ils crient, chahutent. Leur présence dérange les autres adhérents, surtout les adultes.

Ils ignorent les animateurs sauf M.N., qui habitent leur pâté d'immeubles.

Le président du conseil d'administration rencontre C.S. On parle de rackets et de trafics illicites dans la M.J.C.

Le même jour, le groupe s'inscrit à la prochaine sortie de week-end organisée par M.N.

#### **Acteurs**

1 directeur de MJC, 1 groupe de 10 jeunes au chômage ou en voie de déscolarisation, 1 animateur.

#### **Temps et espace**

En soirée, depuis environ 1 mois, dans une MJC dans une commune pavillonnaire de 12 000 habitants.

#### **Contexte**

Des animateurs proposent dans une MJ (avec un foyer, baby-foot, table de ping-pong) ouverte en soirée des activités pour les enfants, jeunes et adultes.

2797 signes

**Scène**

Ces jeunes critiquent les animateurs et les activités, ne communiquent pas avec les autres publics. Bruyants, ils chahotent, sauf un qui habite la même cité qu'eux. Leur présence dérange les adultes adhérents de la MJC.

**Action**

Des rumeurs circulent (le groupe de jeunes organise du trafic illicite dans la MJC) et parviennent aux oreilles du directeur.

**Réaction**

Le directeur demande à l'animateur proche des jeunes d'interdire l'accès du foyer au groupe de jeunes.

**Mots clés**

Stérotypes et représentations sociales, rapports aux institutions, processus identificatoire jeune/adulte, rumeur, projet éducatif.

**Etude de cas n°4****Récit**

Au cœur d'une banlieue de la région parisienne, Georges, 37 ans, célibataire, est responsable du Centre Social. Depuis plusieurs mois, il entretient une relation avec Danielle, éducatrice du Club de Prévention voisin, 34 ans, divorcée et mère d'une fille de 12 ans, Laurence.

Leur relation est sincère, connue dans le quartier et on ne s'en offusque pas.

Alain, 17 ans, est un garçon désœuvré et instable. Il fréquente le Centre et participe à des activités. Il semble se servir du Centre comme refuge contre ses parents, l'école, les flics : il fauche un peu, fume un peu, se bagarre souvent, frime, crâne avec les filles.

Un soir, son père, excédé, le met à la porte. Alain se dirige vers le Centre Social, qui est fermé. Il casse une vitre et ouvre la porte. Il n'avait pas vu que Georges était dans son bureau. G, qui s'était enfermé pour ne pas être dérangé, aperçoit Alain et comprend : il commence à lui passer un savon. Alain, vexé et furieux, répond. Alain se jette sur Georges qui l'envoie par terre. Alain jure de se venger.

Le lendemain, Laurence n'est pas à l'école, on finit par la retrouver attachée à une mobylette, dans un local affecté aux « deux roues ». A ses pieds, un billet : « Vengeance » ! Laurence n'a aucun mal, elle a eu très peur. Elle s'en est tirée en injuriant Alain.

Le père d'A dépose une plainte contre G, pour coups portés à un mineur.

**Acteurs**

Le directeur, une éducatrice de prévention, sa fille, un jeune de 17 ans.

**Temps et espace**

Un soir après la fermeture du centre social et le lendemain dans un local de la cité.

**Contexte**

Le directeur et l'éducatrice ont une relation amoureuse connue de tous. Le jeune est en conflit avec ses parents et a été auteurs de délits mineurs.

**Scène**

Le jeune entre par effraction au centre, surpris par le directeur, une altercation se produit. Il menace de se venger. Le lendemain la fille de l'éducatrice est retrouvée ligotée. Le père du jeune porte plainte contre le directeur.

**Actions**

Un jeune exclu par son père du foyer familial.

**Réactions**

Enchaînement d'actes transgressifs

**Objectifs**

Comprendre des comportements de passage à l'acte d'adolescents en difficultés

**Mots clés**

Vengeance, mal-être, transgression.

*2794 signes*

# Elaboration d'un cours par le cercle vertueux

La dernière étape du travail du cercle vertueux a été à partir des récits des stagiaires d'identifier des besoins de formations.

Le cercle vertueux a élaboré un cours sur la notion de projet. Ce choix est justifié par un nombre important de situations qui font appel à cette notion. Le cours proposé a été construit dans la perspective d'un apprentissage d'enseignement à distance.

Le travail effectué avec le groupe stagiaire s'est appuyé sur le cours mais a été abordé différemment en présence des stagiaires.

## Description du cours (public d'animateurs responsables ou directeurs)

### Première leçon : le sens du mot projet

- approche étymologique : et le lien projet / problème,
- approche historique : du « pourjet » au « projet »,
- approche linguistique appuyée sur l'analyse des paronymes des mots « projet » et « problème »,
- liens entre l'imaginaire du projet ( le « pro » )et la réalisation (le « jet »).

### Deuxième leçon : la dimension conceptuelle du mot projet

- dimension historique : le passage de la dimension essentiellement spatiale à la dimension temporelle du projet et ses conséquences : le projet échappe à son initiateur,
- projet en architecture, maîtriser la complexité liée aux trois contraintes :solidité, fonctionnalité et esthétique,
- projet en philosophie :le triangle socratique, la philosophie « des lumières » et le projet social, JP Sartre et l'existentialisme,
- regard anthropologique sur le projet à partir des travaux de JP Boutinet,
- le projet en action sociale : les différents niveaux: niveau de la personne, du professionnel, de l'institution et sociétal,
- posture et éthique dans le projet : pilote ou accompagnateur, place des usagers et des habitants, aspects spécifiques des projets de développement.

### Troisième leçon : naissance du projet

- comment naît un projet : analyse des différents inducteurs de projet (constat de manques, désirs d'amélioration...)
- élaborer un projet :
- \*analyse de la « demande » et de la « commande » sociales,
- \*identification du / des acteur(s) institutionnel(s) du projet (valeurs, modes et modalités d'intervention),
- \*élaboration des problématiques rencontrées et des hypothèses théoriques guidant le choix des actions.

### Quatrième leçon : conduite du projet

- le projet : une activité humaine complexe :
- \*passion et conflits dans les conduites à et de projet,
- \*légitimité et légitimation du pilotage de projet,
- \*motivations et interactions des acteurs dans un projet,
- \*piloter un projet et animer un groupe : facilitation et régulation.

2527 signes

### **Cinquième leçon : méthodologie du projet**

- concevoir : méthodologie de diagnostic interne et externe ; notion de diagnostic dynamique et de diagnostic partagé,
- outils méthodologiques d'investigation des milieux : observation, entretiens, questionnaires, analyse documentaire.
- outils de formalisation d'un projet : définition des finalités, des objectifs généraux, opérationnels ou spécifiques, pédagogiques. Effets attendus, inattendus, « pervers »,
- outils de maîtrise du temps : notion de phases et d'objectifs de phases, notion d'étape et de stade.
- identification des moyens (financiers, humains, matériels et de communication),
- traduction programmatique.

### **Sixième leçon : évaluation du projet**

- définition de l'évaluation et de ses caractéristiques,
- construction d'une démarche d'évaluation :
  - \*évaluer quoi, quand par qui et comment ? ,
  - \*notion d'indicateurs et de critères d'évaluation,
- évaluer une action, évaluer un projet.

## **Evaluation/perspective**

Le travail réalisé pour le projet Praise a principalement permis à l'équipe de l'Infop d'affiner une démarche pédagogique sur les études de situations professionnelles.

Le cercle vertueux a eu le souci de socialiser ces travaux à l'ensemble des formateurs et de ce fait, la méthodologie de travail sur le recueil de situations, à partir du protocole élaboré par le cercle vertueux, a pu être expérimentée par les formateurs dans les différents niveaux de formation.

Aujourd'hui, cette méthodologie de travail sur les études de cas, permet à l'équipe de se constituer un matériel pédagogique à proposer dans différents types de formation. Ce matériel constitue un support intéressant d'intervention, notamment dans le cadre de formations sur site.

## **Conclusion**

La démarche initiée à l'occasion du projet européen « Praise » visant le développement d'une logique d'apprentissage s'appuyant sur le E-learning a permis à l'équipe de notre institut et particulièrement au groupe appelé « cercle vertueux » de mesurer ce que signifie une logique d'auto-formation. En effet, la dimension de la médiation groupale de la formation défendue depuis son origine par notre institut a certainement contribué à faire passer au second plan les processus d'auto-formation.

Aujourd'hui et plus encore demain, la dimension « de formation tout au long de la vie » liée aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience et aux économies de la formation va multiplier et renforcer un processus de rapport plus individuel au processus formatif.

La prise en compte de la question de l'auto-formation en adjacence à la logique présente est un incontournable. La démarche « Praise » contribue à articuler cette dimension individuelle de l'auto-formation à un partage d'une expérience plurielle médiatisée par un outil technologique de plus en plus accessible.

*2784 signes*