



# Bulletin de liaison des formateurs des CEMEA



- ⇒ Echanges en stage
- ⇒ Stage en gestion libre
- ⇒ « Circulez, y'a rien à interdire »

n°1

Janvier  
2010

# LE FORMATEUR : PASSEUR OU MANIPULATEUR D'AVENIR ?

*Sous l'appellation  
d'échanges, quel  
processus de  
transmission,  
d'appropriation  
est-il réellement à  
l'œuvre ?  
Dans ce processus,  
quelle est la place  
du formateur ? du  
stagiaire ?*

Numéro coordonné par l'AT Bretagne avec Mathieu Chomard, Laurent Michel et Yacine Siad.

Bulletin annuel dont les contenus émanent de l'ensemble des contributions du réseau national.

Ce qu'on appelle traditionnellement les « échanges » en stage Bafa mérite sans doute d'être éclairci. Tous les moments théoriques n'en sont pas forcément. Par exemple, sur la législation, il y aura des moments d'apport, suivis ou précédés de discussions, mais un moment d'apport quand même. Ou bien encore le moment consacré aux besoins de l'enfant ? Échange ou apport ? De plus, la situation est évidemment bien différente entre le stage de base et celui de perfectionnement. En stage de base on manipulera la plupart du temps des objets plus abstraits qu'en stage de perfectionnement. Peut-être faudrait-il plus affirmer la distinction des formes (apport ou échange) à choisir selon la situation par le formateur plutôt que de déguiser un apport sous la forme d'un échange. Même si bien sûr, on peut toujours échanger autour d'apports...

Si l'option « apport » ne pose pas trop de problèmes à condition qu'on connaisse son sujet et qu'on ait choisi la forme que cela doit prendre, l'option « échange » est beaucoup plus délicate.

## PLACE ET RÔLE DU FORMATEUR AU SEIN DE CES ÉCHANGES.

Quelle place a le formateur dans un échange ? Quel rôle doit-il jouer ?

Le formateur, censé animer un échange, arrive en position inégale par rapport aux stagiaires. Il a de l'expérience, connaît le terrain. Et puis c'est le formateur. Il risque de se retrouver aux yeux des stagiaires comme « l'expert », mais aussi parfois comme le prof un peu rasoir qui tient de beaux discours.

Le premier défi va être de réussir à s'extraire de cette place que nous donne les stagiaires. En tant que formateur, nous sommes meneur de la réunion, organisateur de l'échange, de la distribution de la parole, et garant de l'évolution du débat par les relances, les questions ouvertes, ... En ce sens le formateur doit permettre aux stagiaires, à tous les stagiaires, de donner leur point de vue, d'évoquer leurs expériences.

ces et de les confronter aux idées et expériences des autres.

En même temps, cette discussion ne doit pas être qu'une simple discussion, mais aussi un moment d'apprentissage. Et les objets d'apprentissage sont multiples :

C'est élargir la connaissance des accueils collectifs de mineurs et des publics accueillis. En stage de base par les exemples et les expériences choisis par le formateur (la plupart du temps), en stage de perfectionnement par la découverte des expériences de chacun, y compris celles du formateur si cela est pertinent. C'est oser s'exprimer. Apprendre à écouter l'autre. Ne pas monopoliser la parole doit parfois s'apprendre. Entendre ce que dit autrui aussi, débattre et non plus juxtaposer les monologues. Au formateur-meneur d'extraire des discours les éléments qui s'opposent pour construire le débat.

S'affirmer, donner un avis, construire son opinion. Pour que chacun puisse s'exprimer il faudra mettre en œuvre des techniques d'animation particulières : phillips 6x6, q-sort, utilisation de l'écrit, situations problèmes, etc...

Mais être formateur aux Ceméa, c'est être un militant, un « passeur d'avenir », c'est croire en une perfectibilité de la société par le levier de l'éducation. La question qu'on peut se poser est : comment être militant en menant un échange ? On a envie de « faire passer » des idées. Mais comment les faire passer : en imposant ? en manipulant ? en argumentant ?

C'est un risque de vouloir tout de suite imposer sa vision, ou même de manipuler, par les questions, pour finalement arriver là où on voulait. Pourtant l'acte militant ne relève pas tant, à mon sens, de l'idée qu'on veut faire passer que de la forme de l'échange en lui-même. En effet, notre objectif n'est pas tant d'arriver à convaincre le nouvel animateur du bien fondé de nos opinions sur l'éducation que de l'amener à considérer l'éducation comme un univers perfectible. Il n'existe pas de science infuse, pas de recette magique qui marche à tous les coups, pas de principe qu'on ne puisse questionner ou

interpeller. L'éducateur, quel qu'il soit (animateur, directeur, professeur, éducateur spécialisé, parent, ...) qui a compris son « métier » sait que tout ce qu'il a construit aujourd'hui pourra demain être à reconstruire autrement. Imposer le bien fondé de nos idées, voire pire persuader à la manière des sophistes en usant de notre statut de grand connaisseur de la question, serait contre productif. Comment dans ce cas-là amener les stagiaires à se remettre en question et s'auto-évaluer ?

Doit-on pour autant s'interdire de parler de ce à quoi l'on croit ? Oublier la prise en compte des besoins de l'enfant, le droit à la parole, la participation aux réunions d'élaboration des règles de vie et de choix d'activité, l'importance de l'agir dans la construction des savoirs, le droit à l'éducation pour tous ???

Non, mais c'est par la mise en débat de ces principes et de ces dispositifs pédagogiques que nous convainçons de leur bien-fondé, ou pas... car il n'est écrit nul part dans les critères de validation du stage « Tu dois être d'accord avec ton formateur. »

L'éducation n'est pas l'adaptation au monde actuel, mais l'espérance d'un monde meilleur (dirait Emmanuel Kant), mais l'éducation n'est pas la manipulation non plus (dirait Alain Vade-pied). On pourrait dire de même de la formation.

Former des esprits libres, critiques, avertis, réfléchis. Amener les personnes à questionner les autres, mais aussi et surtout à se questionner soi-même. Voilà l'enjeu véritable des échanges. Au travers des échanges, montrer qu'en matière d'éducation, on peut toujours progresser. Un stagiaire qui finit son BAFA en sachant qu'il n'aura jamais fini d'apprendre n'a plus besoin d'être stagiaire.

*Mathieu Chomard*

# ANIMER UN ECHANGE A DEUX

*Animer un échange à plusieurs nécessite une préparation adaptée et une répartition des rôles de chacun. Sinon, gare au risque de se marcher sur les pieds...*

**D**ifférentes raisons peuvent nous conduire à mener un échange à deux. Ainsi, on peut faire ce choix pour être plus à l'aise, plus en confiance, se sentir soutenu ou soutenir quelqu'un. Il s'agit alors pour le formateur d'être réassuré. Mais la co-animation peut également être un choix pédagogique pour apporter quelque chose en plus au groupe de participants, pour enrichir le temps d'échange.

De toutes les manières, il faudra distinguer les rôles entre les deux formateurs sous peine de se marcher sur les pieds, voire d'entraîner le groupe dans des directions divergentes et au bout du compte d'être improductif. La co-animation mal préparée peut conduire à l'effet inverse de celui recherché.

Si l'on fait donc le choix de mener un échange à deux, il nous faut alors distribuer deux rôles correspondants à deux fonctions distinctes : le rôle de **meneur** et celui de **relanceur**.

Les deux formateurs se sont mis d'accord sur les objectifs, le déroulement de l'échange, sa durée, ses différentes phases, les lieux... et les rôles de chacun.

Le meneur, comme son nom l'indique, mène l'échange. C'est à dire qu'il est garant de l'atteinte des objectifs, de la gestion du temps, du déroulement et des entorses éventuelles à celui-ci. Il donne les consignes, il distribue la parole. Il est repéré comme tel par les participants.

Le partenaire peut apporter un appui logistique au meneur : prendre des notes, écrire au tableau, distribuer des documents... Il peut aussi participer à la dynamique de l'échange. C'est là que le rôle de relanceur peut prendre tout son sens. Il s'agit pour lui de suivre l'évolution des échanges parmi les participants et d'apporter, dans le cadre défini par le meneur, une réflexion ou un questionnement apte à relancer le débat,

à l'enrichir. Allégé de la responsabilité de la menée de l'échange, placé dans une situation de quasi-participant, le relanceur se trouve dans une situation plus confortable que celle du meneur, situation qui peut lui permettre d'observer attentivement, de prendre un peu de recul, de se projeter au-delà des contingences de l'instant et proposer une réflexion à même de relancer l'échange en proposant un autre angle de vue, en questionnant les propos dominants, en portant la contradiction - les deux formateurs peuvent même avoir convenu que le relanceur soit moins tenu à une certaine neutralité que le meneur. Mais les rôles doivent rester clairs pour les participants et l'intervention du relanceur rester proportionnée.

*Remarque : Celui qui mène, même si ce n'est pas le plus chevronné, conserve la main.*

*Le chevronné et le néophyte : que les choses soient claires, si l'on décide que le néophyte mène, le chevronné doit se conformer à son rôle de relanceur et laisser les choses se dérouler au rythme du meneur et non à celui qui aurait été le sien à son niveau actuel de maîtrise ; le chevronné doit donc se garder de la tentation de prendre le leadership de l'échange.*

*Laurent Michel*



# VOUS AVEZ DIT « MÉTHODES ACTIVES » ? MÉTHODE ACTIVE !

*Un « s » en plus ou  
en moins et c'est tout  
un monde qui se  
transforme...  
Entre subtilité  
langagière et  
posture éducative...  
il n'y aurait guère  
plus qu'une lettre ?*

Dans les pages qui suivent nous présentons quelques techniques permettant de conduire des temps d'échanges dans les stages, techniques que l'on peut qualifier de « méthodes actives ».

Méthodes actives, Méthodes d'éducation active, Méthodes pédagogiques actives, Pédagogie active, Méthodes d'"éducation nouvelle"<sup>1</sup>... Pas toujours facile de s'y retrouver dans cette collection d'appellations qui pourraient laisser penser que l'éducation nouvelle est tout entière comprise dans l'usage de telle ou telle technique.

## QUELS LIENS ENTRE MÉTHODES ACTIVES ET ÉDUCATION NOUVELLE ?

Francine BEST précise les choses dans l'ouvrage « Les Chemins de l'apprentissage » (p.13) : « *Centrer l'éducation sur l'enfant, sur le jeune en situation d'apprendre et de se construire est le projet de l'Éducation nouvelle. Apprendre est un acte. Remplaçant la réception passive des théories et des concepts forgés par les autres, l'agir et le faire constituent le ressort des méthodes d'éducation active que prône l'Éducation nouvelle.* »

Ainsi les méthodes d'éducation active sont nées avec ces pédagogues militants qui ont voulu prendre le contre-pied d'une école qui prétendait apprendre en disant aux élèves de se taire.

Freinet écrivait dans ses invariants pédagogiques en 1964 : « *Invariant n° 11 La voie normale de l'acquisition n'est nullement l'observation, l'explication et la démonstration, processus essentiel de l'École, mais le Tâtonnement expérimental, démarche naturelle et universelle.* » ou bien encore « *Invariant n° 13 Les acquisitions ne se font pas comme l'on croit parfois, par l'étude des règles et des lois, mais par l'expérience. Étudier d'abord ces règles et ces*

*lois, en français, en art, en mathématiques, en sciences, c'est placer la charrue devant les bœufs. »*

L'expérience, l'activité, le faire, « l'Agir » dirait Tony Lainé, est le cœur des méthodes pédagogiques actives qui visent l'épanouissement de la personne. L'apprentissage ne peut se faire que dans une interaction permanente à son environnement, selon Jean Piaget par un double processus d'assimilation de l'environnement et d'accommodation, c'est-à-dire une transformation de la personne.

Dans ce sens, les personnes participent activement à leur propre formation. Elles sont acteurs de leurs apprentissages. Acteurs et pas seulement actifs. On peut être actif en faisant des exercices d'application de règles grammaticales. On peut être actif dans un TP de physique, qui ne fait qu'illustrer une règle vue lors d'un cours magistral. Pourtant, on ne fait alors qu'appliquer une loi tombée du ciel comme les dix commandements. On est bien loin d'une démarche scientifique ou expérimentale qui permettrait de découvrir la loi par soi-même.

Mettre l'individu au cœur de ses apprentissages, partir de ses besoins. « *C'est ainsi que l'on doit toujours se situer de telle manière que le choix de l'enfant puisse s'exercer, se manifester, que l'on puisse le sentir, le déchiffrer du point de vue des activités.* » disait Tony Lainé (*L'Agir*). C'est ce qui est défendu par l'éducation nouvelle, et qui utilise pour y parvenir différentes méthodes, appelées méthodes pédagogiques actives (« méthodes actives » pour faire court...). Pour plagier un slogan des Cerméa, les méthodes actives sont un moyen de concrétiser nos utopies.

#### DISTINGUER L'OUTIL DU PROJET

Sans doute nous faut-il encore préciser dans ce préambule à la présentation de techniques d'échange que la confusion naît de l'absence de

distinction entre l'outil, la technique (méthode active pour mettre en éveil, en action la personne) et le projet global (l'éducation nouvelle). Ainsi, à l'école, on peut utiliser des méthodes actives sans pour autant participer d'un projet d'éducation nouvelle (Freinet regrettait la généralisation de la pratique du texte libre en dehors d'une cohérence globale de cette activité avec les autres activités de l'élève). Il en va de même dans le milieu de la formation professionnelle qui a fréquemment recours aux différents outils que nous présentons voire même qui les a créés pour un certain nombre d'entre eux. Pour autant, les objectifs poursuivis ne sont pas toujours éducatifs (un brainstorming pour trouver le nom de tel nouveau modèle de voiture) et encore moins au service d'un projet d'éducation nouvelle (faire parler les personnes pour les mettre en réflexion ou bien alors pour repérer les plus aptes à cette activité ? Ou bien encore pour pouvoir valider le critère de "participation assidue"). C'est donc bien le contexte général d'apprentissage, les objectifs poursuivis qui vont renseigner sur le sens. Autrement dit, il ne suffit pas seulement d'utiliser des méthodes actives pour s'inscrire dans une démarche d'éducation active.

*Laurent Michel, Mathieu Chomard*

<sup>1</sup> Terme utilisé dans le sous-titre du livre "Les chemins de l'apprentissage : l'actualité des méthodes d'éducation nouvelle" paru chez Retz en 1995.

# PHILLIPS 6 x 6

*Méthode de discussion créée en 1948 par l'Américain Donald PHILLIPS.*

## ⇒ Principe :

- Fractionner un groupe en petits comités hétérogènes pour discuter sur un sujet donné.
- Chaque comité comprend 6 personnes (éviter de regrouper des participants se connaissant déjà).
- Chaque comité dispose de 6 minutes pour permettre à ses membres de s'exprimer.

D'où la formulation 6 x 6. Il existe plusieurs variantes du PHILLIPS 6x6

## ⇒ Objectifs :

- Provoquer l'expression et la communication dans un groupe important (30 personnes ou plus).
- Favoriser la rencontre de représentations individuelles pour faciliter la créativité du groupe.
- Permettre d'analyser une situation, de résoudre un problème, de préparer une décision, de lister ou de dresser un inventaire.
- Aborder plusieurs sujets dans un temps limité.

## ⇒ Techniques :

1. Diviser le grand groupe en sous-groupes de 6 personnes. Veiller à l'hétérogénéité des comités.
2. Prévoir 2 minutes pour que les participants dans chaque comité :
  - se préparent
  - élisent un président-chronométrateur et un secrétaire-rapporteur

Rôle du président-chronométrateur : assurer la participation de tous les membres du comité en distribuant notamment le temps de parole.

Rôle du un secrétaire-rapporteur : prendre des notes, élaborer le rapport à l'aide du comité et le présenter au grand groupe en séance plénière.
3. Présenter le sujet à débattre : celui-ci doit être nettement précisé et énoncé de la manière la plus claire possible.  
Il est intéressant que le sujet soit aussi affiché pendant le temps des débats (dans les comités et en plénier)
4. Echanges et discussions pendant 5 minutes dans les comités.  
Chaque participant émet son avis, donne son opinion, apporte sa contribution en respectant la discipline d'expression et le temps nécessairement limité qui lui est imparti.  
En ce sens, le président-chronométrateur ordonne rigoureusement les prises de parole, veille à ce que chacun puisse s'exprimer et assure les bonnes conditions d'écoute de tous les intervenants.

La dernière minute est consacrée à ordonner les résultats de la discussion, à classer les idées, à retenir des solutions.

5. Chaque secrétaire dispose de 2 minutes pour rédiger le rapport de son comité. Il peut être aidé par les autres membres de son sous-groupe.
6. Les secrétaires présentent au grand groupe les rapports de leurs comités respectifs.
7. A partir des éléments apportés par les rapports, le grand groupe poursuit la discussion en assemblée plénière. Le débat doit cependant être de courte durée (moins de 10 minutes). Pour ne pas porter préjudice au dynamisme de la méthode.
8. Le Philipps 6 x 6 continue avec les mêmes comités :
  - soit sur le même thème de discussion
  - soit sur un sujet dérivé du thème précédent
  - soit sur un questionnement totalement différent

Le nouveau sujet reste à présenter de la manière la plus claire et la plus précise possible.

La procédure peut être reprise plusieurs fois de suite. En général, 3 à 4 « réinjections » sont possibles.

# LE BRAINSTORMING

*Brain storming (remue-méninges) ou assaut de cerveaux, assaut d'idées : technique d'animation de groupe formalisée par Alex Osborn en 1958 dans « L'imagination constructive »*

## ⇒ Principe :

Le brainstorming est une « technique de créativité appliquée à la résolution de problème consistant à laisser vaquer l'imagination, sans opposer aucune attitude critique à l'expression des idées ou des associations d'idées, quelles qu'elles soient quand elles surviennent, à les enrichir et à les développer » (Guide du formateur/Jean-Marie De Ketele)

Une séance de Brainstorming mobilise à la fois l'imagination des acteurs et l'interactivité propre du groupe.

Elle peut être programmée ou s'imposer d'une manière informelle dans le déroulement d'une réunion de travail.

## ⇒ Objectifs :

- Dans un groupe de 8 à 12 personnes, sur un problème réel et parfaitement circonscrit, favoriser l'émergence d'un nombre important d'idées ou de solutions
- Sérier, catégoriser, sélectionner les idées ou les solutions et retenir la ou les meilleures d'entre elles.

## ⇒ Technique :

Déroulement du brainstorming en 3 phases :

### 1° Phase préparatoire (1/4 d'heure)

#### a) Présentation de la technique du brainstorming

Quand un groupe participe pour la première fois à cet exercice de créativité, proposer un entraînement avec un sujet d'essai.

#### b) Analyse et explication du problème à résoudre

A partir, soit d'un exposé introductif, soit de données affichées ou projetées, d'un film...

Présenté, énoncé de la manière la plus simple et la plus claire possible, le problème à traiter est écrit à la vue de tous.

#### c) Installation du groupe

- Les personnes sont disposées en hémicycle face à un tableau ou autour d'une table ronde avec des observateurs à l'extérieur du cercle
- Réunir les conditions matérielles qui assurent le confort et une ambiance communielle.

### 2° Phase créatrice (1 heure au plus)

C'est le temps de production des idées

#### a) Dans un groupe permissif, les participants s'expriment et livrent leurs idées le plus librement possible en respectant néanmoins les consignes suivantes :

- DIRE une seule idée à la fois
- PRODUIRE un maximum d'idées dans un minimum de temps (la quantité fournira la qualité)
- ECOUTER les idées des partenaires pour déclencher par association des idées nouvelles

- S'INTERDIRE les critiques, les commentaires des idées ou des solutions.

b) Les idées moissonnées sont :

- ou enregistrées
- ou notées par des observateurs (un observateur pour deux acteurs)
- ou écrites immédiatement au tableau par un écrivain autre que l'animateur

Dans ce dernier cas et lors d'interruptions des salves d'idées, elles peuvent faire l'objet de synthèses partielles et progressives qui ouvrent des chapitrages, des rubriques ou des « pistes » d'expression et de recherches.

### **3° Phase d'exploitation** (durée variable : au moins $\frac{3}{4}$ d'heure)

Suivant la nature du problème ou de l'objet recherché, la production est criblée, ordonnée, classée, catégorisée à des fins de décision ou sélection.

#### **⇒ Rôle de l'animateur :**

- Veille au respect des consignes tout en préservant l'harmonie du groupe
- Ordonne les prises de parole (main levée pour une idée originale, claquement de doigt pour une idée associée qui est priorisée par rapport à la première)
- Reformule les idées ou les propositions ambiguës, répète celles-ci pour l'écrivain ou les observateurs
- Stimule, encourage les acteurs, relance les assauts d'idées même s'il ne participe pas à la production. En ce sens, il conserve une absolue neutralité
- Interrompt les assauts et organise des synthèses partielles pour faciliter l'expression de nouvelles salves d'idées
- Enfin coordonne, dirige le dépouillement, le traitement des idées produites

André LE ROUX

# LE Q-SORT

*Abréviation de QUALITIES SORT ou tri d'énoncés qualitatifs ou échantillon de points de vue.  
Technique d'étude à dominante discriminative proposée en 1935 par W. STEPHENSON et appliquée,  
soit à l'animation de groupe, soit à l'évaluation.*

## ⇒ Principe :

« Fondamentalement, c'est une méthode qui permet à l'individu d'identifier pour lui-même, conformément à un cadre de référence, son attitude d'esprit par rapport à des thèmes, problèmes ou situations compliquées » (W. Stephenson – cité dans : *Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative* – Tome II – André De Peretti)

La technique consiste à « faire apparaître, au sein d'un groupe, les tendances dominantes ainsi que les dispersions d'avis relatives à l'appréciation des caractéristiques d'une situation, d'une problématique, d'une fonction, d'un rôle, d'un concept, d'un thème » (*Organiser des formations* – André De Peretti)

Il s'agit donc :

- de proposer une série d'assertions (ou items numérotés) relatives à un thème précis
- et de demander aux personnes de classer ces propositions suivant une variable d'intensité de leur choix.

Les Items sont à distribuer sur une grille de réponses établie suivant un certain nombre de classes (ou piles) affectées d'une intensité de choix allant du plus fort intérêt au plus fort rejet.

Exemple : pour un Q. Sort en 20 propositions, distribution en 5 classes.

A l'intérieur de chaque classe, normalement, il ne convient pas de procéder au classement des propositions.

## ⇒ Objectifs :

- Présenter ou faire découvrir les différents aspects d'un concept, d'une situation ou d'une question
- Permettre à chacun de se préciser ses conceptions ou sa position par rapport au sujet analysé
- Dégager les représentations ou les tendances d'un groupe sollicité nominalelement sur une problématique ou un thème d'étude
- Permettre à chaque participant d'évaluer ses propres déterminations en les rapportant ou en les comparant à la distribution des choix d'un groupe
- Révéler ou faire apparaître l'évolution des conceptions d'une personne ou d'un groupe, notamment en fonction du temps et des circonstances
- Favoriser un travail d'étude et de réflexion susceptible de modifier, d'infléchir ou de faire progresser les idées et les pratiques des personnes

## ⇒ Techniques :

La passation du Q. Sort s'effectue en général suivant une procédure en quatre phases. L'importance accordée à chacune de celles-ci varie en fonction du nombre de propositions à traiter (certaines épreuves comportent jusqu'à 72 items et plus)

Les dispositions de cette fiche concernent plus particulièrement les Q. Sort comportant un maximum de 20 à 25 items.

### 1° Phase préparatoire

- a) Présentation de la technique du Q. Sort
- b) Distribuer à chaque participant :
  - La liste des propositions sous forme d'étiquettes à découper
  - Une feuille de réponses avec deux grilles

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active

c) Consignes de passation :

- Compléter le bandeau d'identification des deux grilles de réponses (Rubrique : classement des items relativement à...)
- Consigne : sur le thème de... voici une série de propositions numérotées de 1 à X. Ordonner ces X propositions en les distribuant dans les classes affectées d'une intensité de choix, sans opérer un classement à l'intérieur de chaque classe.

## 2° Passation du Q. Sort

- a) Individuellement, classer les propositions suivant les consignes
- b) Compléter les deux grilles de réponses
- c) Collecter toutes les grilles anonymées pour le dépouillement
- d) Durée de la passation : entre 15 et 30 minutes
  - Un temps court implique des réponses plus réactionnelles et affectives
  - Un temps plus long favorise des réponses plus réfléchies et rationnelles

## 3° Phase de dépouillement

C'est une phase qui nécessite une parfaite maîtrise de l'opération afin d'éviter la longueur et le fastidieux du dépouillement.

a) Principe

Chaque classe étant cotée (+2, +1, 0, -1, -2 pour 5 classes) comptabiliser pour chaque item les points obtenus sur l'ensemble des grilles-réponses des participants.

b) Dépouillement

Les grilles anonymées sont redistribuées aux participants afin de recueillir les réponses qui sont inscrites au fur et à mesure sur un tableau de dépouillement.

Cette consultation générale peut s'effectuer selon deux méthodes :

- Relever pour chaque proposition le nombre de choix dans chaque classe
- Déterminer le score de chaque item par comptage immédiat

Un premier participant « compteur » recueille et totalise au cours d'un tour d'assemblée les points attribués à la première proposition. Le résultat de cette somme algébrique progressive constitue le score du premier item.

Un deuxième participant « compteur », à son tour, effectue la même opération sur la 2<sup>e</sup> proposition.

Un troisième participant compteur... et ainsi de suite jusqu'au dernier item.

Cette seconde méthode s'avère beaucoup plus rapide. Elle ne permet pas, par contre, de présenter les scores des items dans le détail de leurs balances positives ou négatives.

Dans les deux cas, il convient enfin d'établir le rangement des propositions pour les distribuer dans les classes de la grille de groupe (affichage collectif ou transparent au rétroprojecteur).

## 4° Analyse et exploitation des résultats

A l'issue du dépouillement, l'interprétation des résultats consiste à :

- Individuellement, comparer sa propre grille à la grille collective du groupe
- Collectivement, étudier la grille-réponses du groupe.

Ce double traitement se réalise dans une même démarche qui comporte deux temps :

- Réaction directe et intuitive du groupe sur la distribution des propositions (rejet/adhésion, divergence/convergence...)
- Analyse critique de la grille du groupe à l'aide d'éléments simples de statistiques (calcul des moyennes et des écarts notamment).

Le déroulement de cette quatrième phase revêt surtout deux formes de travail :

- L'entretien, les débats, la discussion en groupe plénier
- L'emploi d'instruments d'analyse complémentaire, souvent à destination individuelle, qui provoquent ou facilitent la forme précédente (Grilles d'analyse, histogramme)

## ⇒ Principe :

- Proposer à un groupe une situation souvent à problème. Analyser cette situation et proposer des solutions
- De la documentation (vidéo, articles, ...) peut être utilisée comme support pour lancer le sujet

## ⇒ Objectifs :

- Permettre d'analyser une situation, de résoudre un problème
- Provoquer l'expression et la communication dans un groupe important (30 personnes ou plus).

## ⇒ Techniques :

Plusieurs possibilités :

### *1<sup>ère</sup> possibilité :*

Diviser le grand groupe en sous groupes (de 3 à 8 personnes).

Donner à chaque sous-groupe la même situation.

Chaque sous-groupe l'analyse et propose des solutions.

Puis socialisation de ce qui a été dit dans les sous-groupes en grand groupe.

A partir des analyses et des propositions de solutions le grand groupe poursuit la discussion.

Une fois le débat terminé une nouvelle situation est donnée aux différents sous-groupes et la procédure reprend.

### *2<sup>ème</sup> possibilité :*

Diviser le grand groupe en sous-groupes (de 3 à 8 personnes).

Donner à chaque sous-groupe des situations différentes.

Chaque sous-groupe l'analyse et propose des solutions.

Puis, tour à tour, chacun des sous-groupes retransmet le produit de sa réflexion au grand groupe.

A partir des analyses et des propositions de solutions le grand groupe poursuit la discussion.



## ⇒ Principe :

- Mise en situation d'une situation problème
- Des participants jouent un rôle précis afin de mettre en évidence le ou les problème(s).

## ⇒ Objectifs :

- Permettre d'analyser une situation, de résoudre un problème
- Provoquer l'expression et la communication dans un groupe important (30 personnes ou plus).

## ⇒ Techniques :

a- Une partie du groupe représente les « joueurs ». Le rôle de chaque « joueur » est défini par le meneur. Il faut laisser un peu de temps aux « joueurs » pour qu'ils préparent leur argumentation ou la façon de « jouer ».

b- Le reste du groupe observe.

c- A la fin de la mise en situation les observateurs rendent compte de leurs observations.

Le grand groupe poursuit la discussion.

*Note* : il ne s'agit pas de théâtre. Il n'y a pas de performance d'acteurs de demandée.

# STAGES EN GESTION LIBRE : PRISE EN CHARGE DE LA CUISINE PAR LES STAGIAIRES

*L'expérience de stage relatée ici pose l'hypothèse d'une implication accrue des stagiaires par la prise en charge des aspects matériels du stage sous tous ses aspects y compris les repas.*

Depuis l'été 2006, au sein de l'AT Pays de Loire, plusieurs stages se sont déroulés dans des lieux où il n'y avait ni personnel de cuisine, ni personnel de ménage. Nous avons choisi de prendre en charge, avec le groupe de stagiaires, l'entretien des locaux et la préparation des repas.

La décision d'introduire ce fonctionnement de gestion libre sur des stages va dans le sens du travail réalisé depuis quelques temps autour de l'objectif de stage « être acteur-trice de sa formation ».

Auparavant, certaines équipes de formation avaient déjà travaillé sur des outils permettant une plus grande implication des stagiaires dans leur formation :

- le groupe vie de stage : groupe de référence qui fait le bilan de journée, discute de la vie quotidienne, de la journée du lendemain et mandate 2 personnes pour la commission du soir.

- Dans cette commission s'ajoutent aux stagiaires 2 formateurs-trices mandatés par l'équipe de formation. La commission vie de stage est un espace de régulation et de décision. Elle travaille sur les rythmes, la forme, les contenus de la journée du lendemain mais aussi sur la gestion de la vie quotidienne.

Ainsi, gérer la vie matérielle d'un stage sous tous ses aspects y compris les repas nous semble intéressant pour élargir la réflexion et l'implication des personnes autour de la vie quotidienne et par extension les mets en situation d'appréhender dans un autre contexte (CVL) tous les aspects d'une vie collective.

## AVANT LE STAGE

Nous avons choisi, pour préparer les stages de l'été, de fractionner l'équipe de formation en plusieurs groupes de travail. L'un d'entre eux travaillait plus particulièrement sur la « gestion libre ». Il s'agissait, pour ce groupe, de mener une réflexion sur le lien entre l'organisation de la gestion libre et la globalité du stage. Et plus

précisément de faire des propositions en plénière sur qui fait quoi, à quels moments, le rôle des formateurs-trices et l'articulation avec les autres temps de la formation.

Le groupe de travail avait aussi en charge la visite du lieu et la transmission des informations concernant l'utilisation du matériel de cuisine (four, éplucheuse...). Il a préparé des outils permettant aux stagiaires de s'investir dans la cuisine (livres de recettes, tableaux de grammaires, fiches équilibre alimentaire...). Il a fait une première liste de courses pour des produits courants et qui se conservent et a pris contact avec des fournisseurs et des commerçants locaux.

#### PENDANT LE STAGE

Les formateurs-trices se sont occupés de la préparation des repas pour les deux premiers et le dernier jours du stage. Pour les autres jours, nous avons proposé aux stagiaires de s'inscrire, sur la base du volontariat, pour une journée en cuisine. L'inscription peut se faire individuellement ou en groupe constitué (notion de projet) par affichage jusqu'à J-1.

Cette « journée » se déroule en plusieurs temps : une réunion de la commission cuisine la veille, le jour même la préparation des repas (petit-déjeuner, midi, goûter et soir) et le lendemain une réunion de bilan.

- *J-1 la commission cuisine se réunit.*  
Elle se compose de 2 formateurs-trices et jusqu'à 8 stagiaires. Elle élabore les menus, calcule les quantités nécessaires, visite la cuisine et la réserve, vérifie les stocks et liste les achats à faire. Les personnes discutent de la répartition des tâches et anticipent sur les absences des unEs et des autres qui pourront participer à d'autres temps de formation. Elles se donnent rendez-vous pour le lendemain.

- *Le jour J*  
Le groupe se réunit à l'heure fixée et se répartit

sur les différentes tâches.

CertainEs partent faire des courses avec unE formateur-trice pendant que les autres débudent la préparation des repas. Le groupe a aussi à sa charge de relever les températures des frigos, de faire les échantillons et d'afficher les menus. Il présente les plats et met la vaisselle à disposition sur des tables dans la salle à manger. Après les repas, le groupe cuisine range les plats et ustensiles et nettoie la cuisine. La vaisselle n'est pas lavée par le groupe. ChacunE utilise des bassines pour faire sa vaisselle. Les stagiaires du groupe cuisine participent aux temps de GVS (Groupe vie de stage), PSMF (Point sur ma formation ou évaluation) et réflexion pour garder la cohésion des groupes de référence et la continuité du travail de la démarche de recherche. Ils doivent donc s'organiser en cuisine, avec les formateurs-trices, pour que les repas soient prêts à l'heure prévues.

- *J+1.*

La commission cuisine se réunit de nouveau pour faire le bilan de ce qui s'est passé dans le groupe et sur l'accompagnement des formateurs-trices référentEs.

Les formateurs-trices fonctionnent en binôme de référence par groupe cuisine.

Ils/elles accompagnent les stagiaires pendant la commission cuisine sur la prise de parole et de décision. Ils/elles proposent des outils techniques (recettes, grammage...).

Le jour J, ils/elles accompagnent les gens qui font des courses et participent à l'élaboration des repas. Ils/elles donnent les informations utiles pour l'utilisation du matériel de cuisine.

Les formateurs-trices font en sorte que les repas soient prêts dans les temps, ce qui veut dire qu'ils/elles font la cuisine si les stagiaires participent à d'autres temps de formation ou si aucunE volontaire ne s'est inscrit en commission cuisine.

L'équipe de formation s'occupe de la gestion des stocks, des commandes de surgelés,

viande, pain...

Les informations concernant ce dernier point et le déroulement de la journée sont données à la réunion d'équipe du soir.

### LES DYSFONCTIONNEMENTS ET LES SOLUTIONS ENVISAGÉES

- *Le suivi des échantillons et le relevé des températures des frigos :*

ces deux tâches ont quelques fois été oubliées.

⇒ Repenser l'affichage, en parler en commission cuisine à J-1 et proposer à une personne de s'en occuper.

- *Le volontariat :*

Au début, nous avons sans doute trop insisté pour que les stagiaires participent à la cuisine. Des personnes se sont inscrites sans en avoir réellement envie.

⇒ En prenant, par la suite, plus de temps pour expliquer ce qu'est le volontariat et le caractère non obligatoire de ce temps de formation, nous avons observé une évolution des groupes en cuisine. Pendant les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> stage de juillet et au mois d'août, les gens que nous retrouvions en cuisine fonctionnaient plus comme des groupes de projet d'activité avec un vrai désir d'être là.

- *La gestion des stocks et les commandes :*

Cette question à été difficile à gérer puisqu'elle est liée à la comptabilité et au respect du budget. Cette tâche doit être régulière et cela prend du temps.

⇒ Un binôme de formateurs-trices en référence sur la compta, la gestion des stocks, commandes. Il serait mandaté par l'équipe de formation et lui transmettrait les informations en réunion du soir.

- *L'équilibre alimentaire :*

Il n'a été pensé que par jour, voir même par repas.

⇒ Pour le penser sur la semaine, on pourrait

utiliser un tableau hebdomadaire avec répartition par groupe d'aliments. Il serait disponible dans la documentation cuisine avec les autres outils.

- *La réunion de bilan de la commission cuisine à J+1 :*

Elle ne s'est pas toujours tenue de manière formelle.

⇒ se donner un rendez-vous précis à la première réunion de la commission cuisine (J-1).

*Des militantEs de l'AT Pays de la Loire*

**QUELQUES REFLEXIONS A PROPOS DE LA GESTION LIBRE**

Après un bilan des stages en gestion libre de l'été, il nous semble que ce mode de fonctionnement comporte plusieurs intérêts.

Tout d'abord, il s'est avéré que faire la cuisine en groupe s'apparente à la même démarche que pour les autres projets d'activité pendant les stages. On y retrouve les mêmes étapes : constitution de groupe et projection à plusieurs sur ce qu'on a envie de faire ensemble, négociation avec l'équipe de formation, évaluation du temps, des moyens nécessaires, répartition des tâches, chaîne d'activités (courses, économat, élaboration, ménage...), bilan.

Comme dans les autres projets d'activité, c'est l'occasion pour les personnes d'acquérir différentes techniques et d'aborder un certain nombre de notions : économat, équilibre alimentaire, législation, hygiène, élaboration des repas... On a pu observer que les échanges de savoirs se faisaient de manière horizontale : entre formateur-trices, entre stagiaires, entre formateur-trices et stagiaires.

Cependant, faire la cuisine pour un groupe n'est pas une activité comme une autre puisqu'elle engage une responsabilité face à l'ensemble du groupe stage : nourrir des personnes (répondre à un besoin fondamental), respecter les régimes alimentaires...

Ainsi, les retours des autres étaient toujours très attendus. S'entendre dire que « *c'était beau!* », « *que c'était bon !* » permettait aussi d'engendrer une réflexion sur le plaisir, le sentiment de valorisation que l'on peut ressentir en cuisinant pour soi et pour d'autres. Cela a aussi permis de se poser des questions sur ce qui fait qu'un plat a du succès ou pas, comment susciter l'envie par la couleur, la présentation...

Nous étions en gestion libre et nous avons choisi de profiter de la souplesse que ce fonctionnement permettait pour vivre des repas et des temps de formation échelonnés. Ainsi, les projets en cours, les temps de discussion (formels ou informels) n'étaient pas stoppés à cause d'un impératif horaire. L'arrivée en petits groupes, permettait de vivre le repas comme un moment de détente (moins de bruit, plus d'espace...)

Un des objectifs pour ces stages était « réfléchir aux différences d'éducation entre les filles et les garçons ... ». La cuisine s'est avérée être un moyen d'y répondre.

En effet, nous avons pu observer dans des moments de pratique les différences d'éducation entre les hommes et les femmes. La plupart des femmes avaient déjà des acquis alors que les hommes demandaient plus d'accompagnement.

Ce qui s'est vécu sur les temps de cuisine collective a servi d'appui, aussi bien pour les stagiaires que pour l'équipe de formation, à l'échange sur la construction des genres. Ainsi, à partir d'observations pendant le stage, on a pu amorcer une réflexion sur les rapports entre les hommes et les femmes.

A partir de la réflexion sur ce qui s'est vécu dans le stage, des questions sur la vie des centres de vacances ont émergé. Par exemple, la place du personnel de cuisine en CLSH et en CV était alors abordée. Est-ce que le technique qui fait partie de l'environnement humain des enfants, peut être considéré comme partenaire voir membre de l'équipe d'animation ?

Les gens ont pu mener une réflexion sur qui fait à manger, qui décide des menus, comment on prend en compte les différents régimes alimentaires...? Quelle place les enfants ont-ils dans l'élaboration des repas et notamment en mini-camps ?

Vivre des moments de repas de manière échelonnée, faire attention au rythme de chacunE pendant le stage a enrichi les échanges sur la vie quotidienne en CV et en CLSH. En effet, la discussion ne portait plus sur la possibilité ou non de vivre un tel fonctionnement mais plutôt sur l'intérêt pédagogique qu'il représente et les moyens de le mettre en place.

De la même façon, pouvoir agir sur le cadre et l'aménagement, parler de goût, de choix de ce qu'on mange, avec qui, permet d'aborder les enjeux autour du repas.

Le fonctionnement en gestion libre a été aussi très formateur pour l'équipe et ceci à plusieurs niveaux :

Sur des aspects techniques (économat, comptabilité, utilisation du matériel de cuisine,...) nous sommes toutes arrivées avec des compétences différentes que nous avons mutualisées afin de répondre aux envies de chacunE en terme de formation.

Avant de vivre cette expérience, nous avions peur que la participation des stagiaires à la cuisine ne prenne beaucoup de temps et n'empiète sur le reste des contenus de formation. Nous nous sommes aperçus que ces temps de cuisine collective étaient de réels moments de formation qui enrichissent la semaine des stagiaires. Et celle de l'équipe! Il s'agissait d'avoir une vision globale d'un base bafa et d'accepter que ces stages soient particuliers dans leur forme afin de faire vivre un nouveau temps de pédagogie active.

# CIRCULEZ, Y A RIEN A INTERDIRE !

*Quelques clarifications de la responsabilité des équipes d'encadrement au regard des stagiaires accueillis.  
Du texte de loi à son interprétation, il n'y a parfois qu'un pas...*

*Je connais bien ce centre, en bord de mer, où je fais souvent des stages. Cette fois-ci j'y suis simplement de passage. Un stage BAFA s'y déroule. 22 heures passées, quelques stagiaires sortent... Une formatrice en fait signer certains sur une feuille.*

*- "C'est pour s'il leur arrive quelque chose" m'explique-t-elle devant mon air interrogateur.*

*- "Ils sont mineurs" s'empresse-t-elle d'ajouter, "et on m'a dit de prendre les noms et de les Faire signer s'ils sortaient"... Etonnante contradiction qui amène à faire signer ceux dont "par définition" la signature n'a pas de valeur juridique, puisqu'ils sont mineurs.*

*- "Ah, et les majeurs, on est sûr qu'il ne va rien leur arriver ?" Elle semble soudain moins convaincue du bien-fondé et de l'intérêt de cette procédure de pointage.*

*- "Mais, on est responsable..." Hésite-t-elle!*

*- "Et eux ?"*

*- "Euh..."*

*Pour ne pas ajouter à son embarras, je n'évoque pas le fait que certains ont pu sortir discrètement en évitant le "check-point". Ce que j'imagine assez facilement...*

*Un échange s'engage...*

On serait donc responsable !

Et on ne pourrait donc, de ce fait, laisser des mineurs sortir sans limite et sans contrôle des lieux où se déroule le stage ?

Cette question de notre responsabilité en stage (responsabilité pénale ? civile ?), qui est complexe (et touche aussi bien au droit qu'à la philosophie), est souvent exclusivement associée à la seule idée qu'il nous faudrait répondre de nos actes en référence à un ensemble de textes, de règles d'ordre moral ou juridique (...et de quelques principes qui guident notre action ?)

Le stage n'est pas un espace hors des lois de la République et celles-ci nous obligeraient à limiter, contrôler ou interdire : ainsi, les stagiaires mineurs ne pourraient pas sortir seuls !

Et nous serions responsables s'il leur arrivait "quelque chose".

L'idée de la faute et de la sanction n'est pas loin, vieux fond de culpabilité toujours présent !

### **"ON EST RESPONSABLE"!**

Mais de quoi ?

Et il nous faudrait répondre de nos actes ?

Mais à qui ?

Aux parents ? A l'inspecteur jeunesse et sports ? A une "autorité immanente" ?

En référence à des textes réglementaires et législatifs ?

Mais lesquels ? Le Code pénal ? La réglementation concernant les accueils collectifs des mineurs ? La constitution de 1958 ?

Essayons d'y voir un peu plus clair dans le cadre légal et réglementaire, avant de s'interroger sur notre responsabilité, qui ne se réduit pas à la simple application de textes, quand ils existent !

Et pour commencer, tordons une fois pour toute le cou à ce racontar qui traîne encore : « les stages BAFA relèvent de la réglementation des "accueils collectifs de mineurs" ». Eh bien non !

Et quand même tous les stagiaires auraient moins de dix-huit ans. C'est écrit en toutes lettres dans l'instruction JS 06 - 192 du 22 novembre 2006 ! Qu'on se le dise !

### **LA CIRCULATION DES MINEURS**

"Un mineur est l'individu de l'un ou de l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix-huit ans accompli" (article 338 du Code civil). Il en résulte, de manière générale, qu'il a des droits et obligations spécifiques. Il doit être protégé et ne peut réaliser seul un certain nombre d'actes et de démarches : comme s'inscrire en stage sans l'accord de son représentant légal.

Pour autant, il peut "aller et venir", dans les bois et dans les champs, en ville, à la campagne, de jour, de nuit, à pied, en vélo (pour la voiture, il lui faudra attendre d'avoir dix-huit ans et le permis de conduire)... Rappelons au passage que l'auto-stop n'est pas interdit (sauf sur autoroute ! ) et qu'aucun texte ne régle-

mente cette pratique.

Ce droit "d'aller et venir" est une liberté fondamentale, reconnue par les trois juridictions suprêmes : Conseil constitutionnel, Cour de cassation, Conseil d'Etat, et qui ne peut être limitée, dans un souci de protection, que par les parents (qui exercent l'autorité parentale) ou l'Etat, dans le cadre de dispositifs légaux ou réglementaires : comme par exemple en ce qui concerne l'accès aux sex-shops (ce risque est relativement minime dans nos stages !), ou aux "débits de boisson" (mais pour les mineurs de moins de 16 ans, non accompagnés - article L 3342-3 du Code de la santé publique, et pour certaines catégories de boissons - article L 3342-2) [1]

### **CE DROIT ET CETTE LIBERTÉ DE CIRCULATION NE PEUT ÊTRE LIMITÉE QUE PAR LES PARENTS OU L'ÉTAT**

**On en pense ce que l'on veut, mais c'est la loi.**

Et de ce point de vue, posons-nous ces questions :

- sommes-nous détenteurs de tout ou partie de l'autorité parentale ?

- avons-nous les attributs de la puissance publique ?

### **SOMMES-NOUS DÉTENTEURS DE TOUT OU PARTIE DE L'AUTORITÉ PARENTALE ?**

Non

L'autorité parentale "est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant" (article 371-1 du Code civil) et dont les attributs sont les droits de garde, de surveillance, d'éducation et de gestion des biens. Seul un juge peut déléguer provisoirement tout ou partie de cette autorité : "aucune renonciation, aucune cession portant sur l'autorité parentale, ne peut avoir d'effet, si ce n'est en vertu d'un jugement" (article 376 du Code civil).

Un mineur participant à un stage BAFA n'est pas "sous notre garde", et un jugement du tri-

bunal n'est pas nécessaire à son inscription. La signature de son représentant légal suffit ! En autorisant, par sa signature, "*[s]a fille, [s]on fils à participer au stage organisé par les Ceméa*", celui-ci est sensé être en accord avec les conditions dans lesquelles se déroule cette formation. La responsabilité du représentant légal (et ses obligations de surveillance et d'éducation !) implique qu'il s'en assure au préalable. Mais il est quand même assez rare que des parents appellent pour savoir s'il y a des heures de sortie le soir!

Ils peuvent d'ailleurs, depuis les récentes modifications apportées aux diplômes de l'animation volontaire, prendre connaissance du projet éducatif des Ceméa (l'article 5 de l'arrêté du 22 juin 2007 précisant "*qu'avant son inscription à la session de formation générale, le candidat bénéficie d'informations concernant le projet éducatif de l'organisme qu'il a choisi*"). Mais il est également assez peu fréquent qu'on nous demande des précisions sur celui-ci. Et si des parents estiment que ce projet est par trop éloigné des principes d'éducation qu'ils souhaitent inculquer, ils peuvent choisir un autre organisme. Qui leur garantirait que leur enfant ne sortirait pas le soir ? Comme si "faire le mur" n'était pas une pratique habituelle (et une tentation !) dans les institutions fermées ! Sauf peut-être chez les moines trappistes.

### **AVONS-NOUS LES ATTRIBUTS DE LA PUISSANCE PUBLIQUE ?**

Non

Par le terme "puissance publique" on désigne les moyens dont dispose l'État pour assurer la sécurité de son territoire, celle de ses citoyens, et l'application des lois et règlements. En cas

d'évènements graves, et pour assurer cette sécurité, les autorités de l'Etat peuvent prendre

des mesures d'exception, limitant la liberté de circulation, et communément désignées sous le terme de "couvre-feu". C'est un texte du 3 avril 1955 (au début de la guerre d'Algérie !) et remis au goût du jour pendant les émeutes urbaines de 2005, qui permet aux préfets d'y recourir.

C'est également ce terme de "couvre-feu" qui désigne les arrêtés municipaux interdisant ou limitant, dans certains quartiers, la circulation des mineurs (en général, de moins de 13 ans et non accompagnés), et se fondant sur une défaillance supposée des parents à exercer leur autorité.

Mais l'existence de circonstances particulières et la pertinence de cette mesure doivent être justifiées.

Même si nos stages peuvent être parfois un peu agités, on reste en général assez loin de situations nécessitant des mesures d'exception et d'urgence, qui de toute façon ne sont pas de notre ressort. L'habilitation à organiser la formation ne prévoit pas ce transfert de compétence, ni n'accorde des pouvoirs de police au directeur du stage !

Nos stagiaires, même mineurs, peuvent circuler en toute liberté !

Et sortir le soir du lieu du stage, même s'ils rentrent tardivement et en faisant beaucoup de bruit ! Cela ne relève pas d'un règlement de police, mais de l'organisation de la vie collective, de la co-responsabilité de l'élaboration de règles internes, de leur transgression...

Question de cadre. Question d'éducation, qui place le stagiaire au coeur de sa propre formation.

*Mais s'ils ne rentrent pas ?*

### **LA FUGUE**

Depuis 1935, ce n'est plus une infraction ! Ce n'est pas non plus pour autant un droit...

C'est le fait, pour un mineur, de quitter sans

prévenir, et souvent sur un "coup de tête", son cadre familial ou son lieu d'hébergement. Et de se soustraire ainsi à l'autorité de ses parents. L'absence constatée, la disparition d'un stagiaire est relativement rare. Et peut d'ailleurs aussi bien concerner un majeur qu'un mineur... Toutefois dans ce dernier cas, au-delà d'une légitime inquiétude, un problème se pose. Car un mineur à obligation de résider au domicile de son représentant légal où dans un lieu connu de celui-ci, et où il l'a autorisé à se rendre. C'est le cas d'un stage, où continue à s'exercer l'autorité parentale, même "à distance". Et pour ce faire, il faut que le mineur y soit effectivement présent. La fugue d'un stagiaire mineur nécessite donc que ses parents en soient immédiatement avertis. Il en est de même en cas de "départ anticipé".

Mais en dehors de ces circonstances, relativement rares, la réglementation des sorties (évidemment nocturnes !) des stagiaires mineurs ne peut s'édicter sous la forme d'une interdiction, posée en référence à un cadre légal. Ils peuvent circuler librement, et aucune loi ne l'interdit ! Même si cela parfois peut nous mettre, en stage, dans des situations un peu compliquées. Mais nous savons bien que la construction d'un "vivre ensemble" et l'élaboration de règles le permettant n'est jamais simple.

### ALCOOL, SEXE ET TUTTI FRUTTI !

Même si ce texte porte sur la circulation des mineurs en stage, il peut être utile d'évoquer rapidement quelques autres points... Sans vouloir pour autant faire un exposé exhaustif des différents aspects juridiques de la responsabilité en stage, qui mériteraient un autre écrit. Car c'est bien la question de notre responsabilité (mais laquelle ?), qui se pose à chaque fois que nous sommes confrontés à ces situations, pour lesquelles il peut paraître plus simple d'édicter au préalable une liste d'interdits, ne reposant la plupart du temps sur aucun texte. Abris illusoire et abus de pouvoir !

Ainsi.

L'alcool n'est pas interdit (mais sa vente réglementée). Si des stagiaires, qu'ils soient majeurs ou mineurs, consomment plus que de raison, cela pose évidemment quelques problèmes. Mais ce n'est pas le Code Pénal qu'il faut consulter pour tenter de faire face à cette situation.

Un stagiaire mineur peut vivre pendant le temps de sa formation un moment de tendresse ! Les relations sexuelles consenties d'un mineur de plus de quinze ans avec un majeur ne sont pas interdites ! (Mais les relations avec un majeur "*qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions*" sont punissables).

Nous n'avons pas les attributs d'un OPJ (officier de police judiciaire) pour fouiller les chambres en cas de vol. Même Darcos, quand il était ministre de l'Education nationale n'a pas pu imposer la fouille des cartables !

On pourrait ainsi poursuivre....

Pour d'autres situations, des textes existent. Ainsi.

- La consommation de "certaines substances" est illicite. C'est la loi !

- Il est interdit de fumer dans les locaux recevant du public. C'est également la loi !

Le seul rappel solennel de la loi en début de stage ne nous prémunit pas pour autant de sa transgression pendant celui-ci.

Mais si nous n'avons pas l'exercice de l'autorité parentale sur les stagiaires mineurs ou les attributs de la puissance publique, cela n'inclut pas pour autant qu'il n'y a ni règles, ni responsabilités.

Car si le cadre de la loi existe et s'impose à nous, ce n'est que dans les limites posées par le législateur.

Reste à construire le cadre de formation.

### DE QUELLE RESPONSABILITÉ PARLONS-NOUS ?

#### *Une notion de règles et de responsabilité :*

Si le formateur n'est pas détenteur de l'autorité parentale ou de la puissance publique, cela n'implique pas pour autant un espace de forma-

tion sans règle ni responsabilité.

Le cadre juridique qui exclut le formateur d'une responsabilité formelle lui en donne une plus complexe à exercer. Pour un mouvement d'éducation nouvelle, dans laquelle l'apprenant, l'élève, et pour ce qui nous concerne, le stagiaire est au coeur de sa propre formation, cette responsabilité est d'autant plus difficile à envisager et à organiser qu'elle implique de fait ce même stagiaire !

Si il paraît évident que chaque stage, dans lequel il est maintenant (à la suite de la lecture de ce qui précède) convenu que chaque stagiaire est venu de son propre choix exercer son libre arbitre dans une formation qui ne l'engage que lui-même (symboliquement également), il paraît évident que les règles du stage seront établis avec le stagiaire, et les stagiaires. C'est un véritable exercice et de responsabilité et de citoyenneté que de fonder les règles d'un groupe, et les moyens de les mettre en oeuvre et de les faire évoluer.

#### **LES OBJECTIFS DES STAGIAIRES NE PEUVENT ÊTRE QUE PERSONNELS!**

Il en sera de même pour ce qui est des objectifs de formation, objectifs du stage, des stagiaires, des formateurs... S'il vaut mieux qu'une équipe de stage ait un projet, directement issu et formellement issu du projet éducatif des Cemea (qui s'impose !), si effectivement la formation se déroule dans un cadre formalisé par l'Etat et dans un espace suffisamment formalisé il n'en reste pas moins, que dans une démarche d'éducation nouvelle, c'est chaque stagiaire qui devra faire émerger ses propres objectifs de formation (avec l'aide et le soutien d'une équipe), et les outils pour en évaluer la progression (avec l'aide et le soutien de l'équipe). Réduire un stagiaire aux objectifs d'un stage ou d'une équipe tient de la même dérive que l'appropriation par une équipe de l'autorité parentale ou de celle de la force publique.

De fait, l'organisation du stage, de la vie collective, de la relation entre les personnes constitutives d'un stage relèvent de la relation et des modes de fonctionnement d'un groupe de personnes responsables d'elles mêmes à des degrés divers.

#### **AUTORITÉ ?**

Il n'y a donc de fait aucune forme de relation d'autorité dans un stage entre stagiaires et formateurs, si ce n'est celle conférée par une

compétence du formateur à donner les moyens (donc y compris un cadre) à chaque stagiaire de réaliser son projet de formation. Et quand il y a relation d'autorité, elle peut être celle que confère un accord formel de maintenir un cadre conçu par l'ensemble. Une équipe a pour responsabilité de maintenir un stage dans le cadre, d'un côté de la loi générale, de l'autre du cadre formalisé par les textes officiels. Il reste évident que des stagiaires peuvent se mettre hors de ce cadre, et que hors de ce cadre il ne saurait être question ni de stage BAFA ni donc de validation !

Les règles qui font fonctionner un stage (et il ne sera jamais question d'un stage sans règles) sont issus d'un travail collectif de l'ensemble du groupe stage. Le cadre en est d'un côté le cadrage réglementaire et administratif, de l'autre le cadre pédagogique proposé par les Cemea, traduit explicitement dans le projet éducatif.

Sur un plan formel, c'est à partir de ce cadre là que s'élabore des règles qui devront être contrôlées, évaluées, et transformées si elles ne s'avèrent pas efficaces.

Du coup, les manquements aux règles ne pourront qu'en appeler aux propres responsabilités de chacun, et à la responsabilité de tous.

#### **UNE ORGANISATION PARTICULIÈRE**

Rappelons que ces responsabilités sont le fruit concret d'une démarche de stage.

Rappelons-nous que nous avons longtemps défendu une organisation des centres de vacances et de loisirs (terminologies anciennes utilisées volontairement) dans laquelle il n'y ait pas de relation hiérarchisée sur un modèle issu du monde du travail, sans sujétion. Il y avait une collectivité complexe, au service d'un projet commun, dans laquelle chacun déterminait sa place, sa responsabilité, et où agissait conjointement une responsabilité collective.

Le stage fonctionne sur le même modèle.

*Fabrice Deboeuf, Alain Gheno, Daniel Sannier*

[1] *En ce qui concerne la vente d'alcool aux mineurs, le "Projet de loi portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires" prévoit un durcissement : cette vente serait interdite. Pas possible d'acheter de l'alcool si l'on n'a pas 18 ans ! Mais rien n'est dit pour la consommation*  
*Le texte définitif de ce projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale le 23 juin 2009, et le Sénat a adopté le texte mis au point par la Commission mixte paritaire le 24 juin*  
*Le Conseil constitutionnel a été saisi de recours le 2 juillet 2009*